**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Ходарская СОШ им. И.Н.Ульянова»**

**Шумерлинского муниципального округа Чувашской Республики**

**ПРОЕКТ**

«Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов»

Воспитатель: Петрова З.И.

с. Ходары

**ВВЕДЕНИЕ:**

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

В связи с меняющимися требованиями и большим потоком информации, молодые педагоги не всегда могут самостоятельно ориентироваться в возникающих проблемах, которые порой самостоятельно не могут вычленить, поэтому   возникла необходимость в создании  проекта, направленного на  предупреждение затруднений, развитие  профессиональной траектории молодых специалистов.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми кадрами показывает, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации ВОП, методическая сторона ВОП, оформление обязательной  документации, организация работы с родителями воспитанников и т.д. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым  педагогам.

**АКТУАЛЬНОСТЬ**

Образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление педагогической и профессиональной составляющей современного образования. Необходима система, своего рода программа формирования педагога, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным той профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества. Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в образовательных организациях выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;

- отсутствие выстроенной системы взаимодействия образовательных организаций разного уровня при формировании системы наставничества;

- отсутствие адекватных систем мотивации наставников.

- проблемы входа в профессию*,*проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;

- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в ДОУ.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система педагогического наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных. Статистические данные последних лет неумолимы: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «стареет», а так же большое  количество молодых  специалистов,  окончивших  колледжи  и  получивших  специальность «воспитатель  ДОУ»,  не  стремятся  посвятить  свою  трудовую  деятельность этой  профессии.  Причин  ухода  начинающих  педагогов  из  сферы дошкольного образования несколько:

1.  слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

2.  неумение  применять  на  практике  теоретические  знания,  полученные  в ходе обучения;

3.  недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В  этих  условиях  очень  важны  грамотная  поддержка  и  сопровождение молодых  специалистов,  сотрудниками  ДОО  не  только  администрацией,  но  и коллегами  в  первую  очередь  опытными  воспитателями.  Поэтому  основная задача  руководителя  и  педагогического  коллектива  помочь  молодому педагогу  в  развитии его профессиональных умений и навыков,  и  вопрос  наставничества  сейчас  как  никогда актуален. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества, как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

**ЗНАЧИМОСТЬ ПРОЕКТА**

Проект «Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов» захватывает некоторые актуальные тенденции, характерные для образования Чувашской Республики.

Для региона в настоящее время характерны следующие тенденции в образовании:

**Конкурсное движение** – инновационный фактор развития в образовании. Именно сегодня конкурсное движение набирает силу на разных уровнях, начиная с дошкольного, заканчивая дистанционными конкурсами всероссийского и международного уровней.

**Публикация статей из педагогического опыта**. Качество  методической продукции, выпущенной педагогами, вполне может служить одним из косвенных показателей эффективности их методической деятельности. Трансляция опыта педагогов набирает силу на муниципальном, республиканском, федеральном уровнях.

**Привлечение молодых специалистов в образование**. В настоящее время остро стоит проблема определения места, роли и функции молодого педагога в системе образования. Особый акцент делается на позициях, позволяющих молодому педагогу приобрести опыт, сформироваться как специалисту.

**Инклюзия в образовании.**В образовательных организациях наблюдается тенденция увеличения количества детей с ОВЗ (с ограниченными возможностями здоровья), что требует от педагогов дополнительных знаний и определенного педагогического опыта в воспитании и обучении данной категории детей.

**Проблема:** Как помочь  молодому педагогу  в  развитии его профессиональных умений и навыков?

**Гипотеза:** Если осуществить адресный, точечный подход, используя новые формы работы с молодыми кадрами и создать условия для освоения современных технологий, тем скорее наметится индивидуальная траектория роста.

**Целесообразность проекта:**

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам.

**Польза для подопечных:**

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными педагогами. Во время этого процесса они:

Получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность.

Ощущают поддержку в профессиональном развитии.

Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации.

Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста.

Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности.

Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях.

Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

**Польза для наставников**

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т.д.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

Имеют перспективы карьерного роста.

Получают признание заслуг и статуса наставника.

Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег.

Получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач.

Систематизируют имеющийся профессиональный опыт.

Принимают участие в формировании профессиональной команды.

**Цель проекта:**активизация профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества с помощью разнообразных нетрадиционных форм работы с ними.

**Задачи проекта:**

-адаптация педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, приобщение к образовательной культуре

-стимулировать интерес и мотивацию педагогов к самообразованию и наставнической деятельности

-развивать навыки анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов – наставников, стремление к сотрудничеству, эмпатию

-формирование активной гражданской и жизненной позиции

-создание в педагогическом коллективе благоприятного социально-психологического климата

***Новизна проекта*** заключается в совместном построении профессиональной траектории, которая впоследствии станет стартом для самосовершенствования, самообразования, самотворчества педагога как профессионала.

**Соответствие нормативным правовым актам.**

Проект составлен в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) "Об образовании в Российской Федерации"

Устав МАОУ;

Должностная инструкция педагога,

Инструкция по охране труда педагога,

 Положение о наставничестве и молодых специалистов МАОУ,

Положение об организации работы с молодыми воспитателями;

приказ о закреплении за молодыми специалистами педагогов-наставников; план работы наставника с молодым специалистом;

Проект по работе с молодыми педагогами на уровне образовательного учреждения

Положение об оплате труда.

**Участники проекта:**

Администрация

Молодые специалисты

Опытные стажисты

**Концептуальность разработки проекта.**

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Оттого, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Немаловажную роль играет благоприятная атмосфера внутри ДОУ, где в первую очередь администрация и педагогический коллектив готовы поддерживать и оказывать всестороннюю помощь начинающему педагогу на протяжении всего адаптационного периода молодого специалиста.

Реализуемый Проект основывается на следующих **принципах***:*

* **принцип согласованности** (совместное обсуждение задач и способов решения);
* **принцип «выращивания»** (создание условий для пошагового развития личности педагога);
* **принцип саморазвития** (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
* **принцип рефлексивности** (коррекция деятельности мышления педагогов);
* **принцип доброжелательности** (опора на уникальность и особенность личности педагога);
* **принцип самоопределения** (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
* **принцип психологической поддержки** (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

**Теоретическая интерпретация опыта:**

Наставничество -  одна  из форм сотрудничества,  систематическая  индивидуальная работа опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения для формирования компетенции для создания условий и ситуаций развития детей соответствующей специфике дошкольного возраста

1. обеспечение эмоционального благополучия через непосредственное общение с каждым ребенком; уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;
2. поддержку индивидуальности и инициативы детей через: создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности; создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей; не директивную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
3. установление правил взаимодействия в разных ситуациях: создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям, развитие умения детей работать в группе сверстников; построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через: создание условий для овладения культурными средствами деятельности; организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей; задержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства; сценку индивидуального развития детей; взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки  образовательных инициатив семьи.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Этапы становления молодого педагога включают:

•  адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности),

•  стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности),

•  преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Согласно точке зрения М. Г. Гаруновa. В. В. Краевского, П. И. Пидкасистогo, и др., если индивиду не удается преодолеть трудности адаптации, то у него могут складываться качества комфортности, безынициативности, могут появиться робость, неуверенность в себе, что приводит к серьезной деформации личности.

Адаптацию к изменяющимся требованиям образовательного процессa можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере (в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высокo оценивается коллегами и родителями).

**Механизм и сроки реализации проекта (сентябрь – май 2023гг)**

I этап – подготовительный

Цель подготовительного этапа - выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т. е. формирование представлений о работе воспитателя с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала.

II этап – реализационный (практический)

Цель реализационного этапа - создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего воспитателя: через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства; повышение уровня психологической компетентности; создание условий для проявления творчества; развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога; формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами и др.

III этап – итоговый

Целью итогового этапа является проверка эффективности психолого-педагогичесого сопровождения образовательного процесса. Время проведения - май. Для подведения итогов используется анкетирование с целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.

**Ожидаемые результаты от реализации проекта:**

**-**появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности;

-улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами;

-повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания.

-накопятся практические навыки и умения в значимых для региона образовательных тенденциях;

-повысится уровень педагогического мастерства.

**Формы организации работы:**

-Стажировка

-Адаптация

-Анкетирование

-Индивидуальная работа с опытным педагогом

-Консультирование

- Беседы

-Самообразование

-Открытые просмотры ОД

-Обмен опытом «Здоровый эдьютон» (молодые — наставникам, наставники — молодым);

- Видеорубрики «Наставники – молодым».

-Деловая игра «Профсоюз – твой наставник».

Как показывает опыт практической психологии, достижение личных результатов зачастую происходит более эффективно в кооперации с другими людьми. В проекте предлагается реализовать эту форму через сотрудничество между молодыми педагогами и наставниками.

**План реализации мероприятий проекта наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Сроки** | **Содержание деятельности** | **Ожидаемые результаты** | **Ответственный** |
| **сентябрь** | 1. Собеседование с молодыми педагогами для определения направлений работы педагогической гостиной, анкетирование  2.***Круглый стол***:  «Требования  к уровню профессионализма педагога в условиях деятельности как первой ступени общего образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»» | Освоение теоретических понятий: педагогическая компетентность, рефлексия, педагогическая умелость, мастерство, творчество, новаторство. | Зам.по УВР,  Наставник |
| **октябрь** | 1.***Консультация***:  «Планирование образовательной деятельности с детьми в соответствии с ФГОС ДО».  2. ***Практическое занятие***  «Календарно-тематическое планирование образовательной деятельности с детьми».  3.Предоставление методической литературы для успешной и методически грамотной организации воспитательно-образовательной работы с детьми.  ***4.Посещение ООД***опытных воспитателей. | умение планировать образовательную деятельность с воспитанниками в соответствии с тематикой, циклограммой, с учетом интеграции образовательных областей | Зам.по УВР,  Наставник |
| **ноябрь** | 1.***Круглый стол***  «Предметно-пространственная развивающая игровая среда – основа реализации образовательной программы дошкольного образования»   2.***Открытый просмотр***:  «Моделирование комфортной развивающей предметно-пространственной игровой среды в группах  дошкольного возраста»  3. Тренинг ««Общение с коллегами» | умение анализировать РППС в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду | Зам.по УВР,  Наставник |
| **декабрь** | 1***.Консультация***:  «Методы и приёмы личностно-ориентированного взаимодействия педагогов и детей»  2.***Тренинг***  «Твоё оригинальное начало ООД»  3.***Просмотр ООД***молодых педагогов. Самоанализ и анализ ООД.  4.Памятки «Основные требования к личностно- ориентированной ООД»;  «Планирование и самоанализ ООД»;  «Как составить конспект ООД?» и т.д. | умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком, анализировать проведенное мероприятие | Зам.по УВР,  Наставник |
| **январь** | 1.***Методические посиделки***: «Использование метода образовательных проектов в практике работы ДОУ»               Примерный план работы воспитателя по подготовке проекта.               Классификация проектов, используемых в работе ДОУ  2.***Презентация проектов*** молодых педагогов  3.***Индивидуальные консультации*** по запросам молодых педагогов  4. Тренинг «Общение с детьми» | умение использовать современные инновационные технологии в образовательной деятельности с детьми | Зам.по УВР,  Наставник |
| **февраль** | 1.***Тестирование педагогов***:  «Творческий  ли Вы человек?»  2.***Деловая игра***:  «Развитие творческих способностей педагогов по технологии ТРИЗ».   3. Презентация плана физкультурно-оздоровительной работы детского сада  «Расти здоровым, малыш»  4. Тренинг ««Общение с родителями» | умение творчески применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком; | Зам.по УВР,  Наставник |
| **март** | 1.***Консультация***: «Система мониторинга развития ребенка в условиях реализации ФГОС ДО»  2.***Индивидуальные консультации*** по проведению педагогической диагностики.  3.Семинар «Двигательная активность на прогулке»  4. Мастер-класс «Взаимодействие с семьями воспитанников» | умение анализировать индивидуальные качества ребенка,  осуществлять педагогическую диагностику,  с целью поддержки  ребенка и построения его образовательной траектории или профессиональной коррекции особенностей его развития | Зам.по УВР,  Наставник |
| **апрель** | **1*.Презентация молодых педагогов***  «Я и мои воспитанники», достижения педагогической деятельности  ***2.Анкетирование***  «Мои достижения и проблемы за период работы »   3.***Индивидуальные консультации*** по проведению педагогической диагностики | аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования | Зам.по УВР,  Наставник |
| **май** | 1.Подведение итогов работы педагога.  ***Деловая игра***:  «Я – педагог, я – профессионал» | успешная  профессиональная адаптация начинающего педагога    в образовательную среду дошкольного учреждения | Зам.по УВР,  Наставник |

**Перспективы развития**

Успешная апробация проекта «Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов» в практике работы дошкольной группы МАОУ»Ходарская СОШ им. И.Н.Ульянова» Шумерлинского муниципального округа позволяет говорить о перспективности его дальнейшего развития.

**Направления деятельности:**

Провести презентацию проекта «Сопровождение деятельности начинающего воспитателя ДОО» на районной выставке - ярмарке методических идей «Моя профессия – воспитатель»;

Продолжить накопление материала по проблеме;

Разработать программу сопровождения педагогов-наставников.

Привлечь большее число коллег района в процессе сетевого взаимодействия к решению задач наставничества и повышения качества образования.

**Заключение.**

Проект наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой дошкольной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Таким образом, у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. А выработанная система работы поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте - никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».**

**С.А. Макаренко.**

**Список литературы**

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155);

2.Т.Г.Сальникова «Активные методы обучения в повышении профессиональной компетентности педагогов ДОУ. Санкт – Петербург, издательство «Детство – Пресс», 2017

**Приложение:**

**Мониторинг отслеживания реализации проекта наставничества**

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации проекта и по итогам её завершения.

**На начало года**

**Анкета наставляемого**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником\_\_\_\_\_\_

2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?\_

5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?\_\_\_

6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?\_\_\_\_\_\_\_

7. Что Вы ожидаете от проекта?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что для Вас является особенно ценным в проекте?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Вы рады, что участвуете в проекте? [да/нет]

**Анкета наставника**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_

2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в проекте?

4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Насколько вам нравится работать наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации проекта? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Конец года.**

**Анкета оценки удовлетворенности проектом наставничества**

**(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

5. Насколько полезна была помощь наставника?

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Проекте наставничества?

11. Что для Вас особенно ценно было в проекте?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Чего Вам не хватило в проекте и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в проекте? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в проекте наставничества? [да/нет]

15.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

**(для наставника)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?

2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в проекте?

3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?

4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи

5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?

6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?

7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

9. Насколько понравилась работа наставником?

10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Проекте наставничества?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас было в проекте? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Чего Вам не хватило в проекте и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в проекте? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в проекте наставничества? [да/нет]

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

АНКЕТА

«Выявление  факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов»

*(Из программы, разработанной Н.В. Немовой)*

Оцените, пожалуйста, применительно к себе перечисленные ниже факторы по 5 – балльной шкале:

5 – да (препятствует или стимулирует)

4 – скорее да, чем нет

3 – и да и нет

2 – скорее нет

1 – нет

Препятствующие факторы:

1.    Собственная инерция

2.    Разочарование из-за имевшихся ранее неудач

3.    Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей

4.    Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему

5.    Состояние здоровья

6.    Недостаток времени

7.    Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

Стимулирующие факторы:

1.    Методическая работа в д/у

2.    Обучение на курсах

3.    Пример и влияние коллег

4.    Пример и влияние руководителей

5.    Организация труда в д/у

6.    Внимание к этой проблеме руководителей

7.    Доверие

8.    Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования

9.    Занятия самообразованием

10.   Интерес к работе

11.   Возрастающая ответственность

12.   Возможность получения признания в коллективе.

В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, данные о которых  заносятся в соответствующую графу таблицы. Оцененные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и также заносятся в таблицу. Коэффициент развития (Кр) вычисляется по формуле: Кр= Кфакт.: Кмах, где Кфакт. – суммарное число баллов, проставленных в анкете, а Кмах -  максимально возможное количество баллов в анкетах.

Обучение, развитие и саморазвитие педагога

(Итоговая таблица)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Способность педагога к саморазвитию | Ф.И.О.  педагога | Стимулирующие факторы | Препятствующие факторы | Система  мер |
| 1 | Активное развитие |  |  |  |  |
| 2 | Не сложившееся развитие |  |  |  |  |
| 3 | Остановившееся развитие |  |  |  |  |

                                                                                                  Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

АНКЕТА

«Оценка профессиональной направленности личности воспитателя»

*(Методика была модифицирована автором книги Р. Р. Калининой;*

*из нее убраны шкалы «Направленность на пред­мет»)*

Инструкция. В данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи вам в большей или меньшей сте­пени. При этом возможны два варианта ответов:

а) верно, описываемое свойство типично для моего пове­дения или присуще мне в большей степени;

б) неверно, описываемое свойство нетипично для моего  
поведения или присуще мне в минимальной степени.

Прочитав утверждение, выберите один из вариантов отве­тов и пометьте его на ответном листе.

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.

2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью.

3. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться за­конов морали.

4. Мой идеал рабочей обстановки — тихая комната с ра­бочим столом.

5. Люди говорят, что мне нравится делать все своим ори­гинальным способом.

6. Окружающие считают, что на грубость я просто не спо­собен.

7. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать.

8. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.

9. Я подолгу анализирую свое поведение.

10.В компании я предоставляю другим возможность шу­тить и рассказывать всякие истории.

11. Меня раздражают люди, которые не могут быстро при­нимать решения.

12. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если дру­гие это делают.

13. Мне очень нравится приглашать гостей и развле­кать их.

14. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива.

15. Я не могу быть равнодушным к проблемам других.

16. Худшее наказание для меня — быть закрытым в одино­честве.

17. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого.

18. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать.

19. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.

20. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.

21. Окружающие считают мою семью интеллигентной.

22. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.

23. Если есть выбор, то я предпочитаю вместо занятия ор­ганизовать для детей какое-нибудь развлечение.

24. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственнос­ти, морали, этики

25. Большинство людей, с которыми я бываю в компани­ях, несомненно, рады меня видеть.

26. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответст­венной административно-хозяйственной деятельностью.

27. Моя любезность часто не нравится другим людям,

28. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом.

29. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям.

30. Я проявляю активное участие в судьбе других.

Обработка результатов.  Каждый ответ оценивается следую­щим образом:

1 балл — ответ, совпадающий с ключом,

Обаллов — ответ, не совпадающий с ключом.

Опросник включает в себя три шкалы: общительность, ор­ганизованность,  интеллигентность. Каждый личностный параметр оценивается через сумми­рование оценок по группе вопросов. Максимальная оценка по каждому параметру составляет 10 баллов. Зона нормы на­ходится в пределах 3—7 баллов.

Ключ:

— общительность 16,46,76,106,13а, 1ба, 19а. 22а; 25а, 28а;

— организованность 2а, 5а,8а, На, 146,176,206,23а, 26а, 29а;

— интеллигентность За, 6а, 9а, 12а, 15а, 186,21а, 24а, 27а, 30а.

Приложение 3

МЕТОДИКА

«Решение  педагогических ситуаций».

Ситуация №1: Ребенок пытается вернуть свою игрушку.

*Дети в младшей группе детского сада спокойно играют со своими игрушками на ковре. К ним подходит малыш и забирает игрушку одного из детей. Ребенок разгневан и пытается силой вернуть свою собственность.*

Решение: Для начала давайте подумаем, почему дети так бурно реагируют, когда берут их игрушки? Ответ прост: во первых им жаль расставаться со своей игрушкой, а во вторых, они пока не понимают, что игрушки берутся на время, и всегда возвращаются к своим хозяевам. И только после 3-х лет ребенок начнет понимать, что такое собственность.

*Ваши действия (или) Подсказка*:

           Срочно разнимите «сцепившихся намертво» малышей.

           Покажите ребенку, у которого забрали игрушку, что вы на его стороне: «Ты хочешь, чтобы машинка осталась у тебя?»

           Скажите о чувствах и желаниях другого ребенка: «Мальчику(девочке) понравилась твоя игрушка, и он (она) хотел бы с ней немного поиграть. Давай, дадим ему (ей) её ненадолго. Знаешь, как он (она) обрадуется!». Обращаемся к мальчику (девочке): «Ты хочешь поменяться игрушками?»

           Если согласие от ребенка получено, пытаемся побудить «пострадавшего» ребенка поделиться игрушкой (но не заставить!): «Посмотри, у (имя) есть интересный трактор (кукла). Вы можете поменяться: ты ему на чуть-чуть дашь свою игрушку, а он тебе свою – тоже на чуть-чуть». Можно предложить первому ребенку поменять свою игрушку на одну из двух-трех игрушек второго ребенка (т.е. предоставить «пострадавшему» ребенку дополнительную свободу выбора). Или спросите у него, можно ли будет поиграть в его игрушку, когда он сам наиграется. Чаще всего ответ бывает положительный.

           Если «пострадавший» ребенок не соглашается расставаться со своей игрушкой ни при каких условиях, что ж, это его право. Вежливо откажите просителю: «Извини, (имя ребенка), …. (имя первого ребенка) хочет сам пока поиграть в свою машинку (куклу)».

           Но если конфликт продолжает нарастать, можно попробовать переключить внимание детей на какую-то общую игру. И уж если игра совсем не налаживается – развести по разным «углам».

Итог: Таким образом, мы не «зациклившемся» на негативном поведении своего ребенка (в какой-то степени оно даже оправдано – он защищал свою собственность доступными ему способами), а показываем, как надо поступать в подобных ситуациях. Т.е. нужно не драться, а договариваться словами.

Ситуация №2:Дети, сами выясняющие отношения

*Вас отвлекли на какое-то время, и вы пустили из виду двух детей. Когда они вновь появились в поле Вашего зрения, оказалось, что они уже спорят (или толкаются).*

Решение: Между детьми часто возникает соперничество. Поэтому они время от времени начинают выяснять, кто сильнее, причем делают это разными способами. В такой «разборке» не стоит выяснять, кто первый начал и принимать чью–либо сторону.  
*Ваши действия (или) Подсказка:*

       Если стычка происходит на равных, и нет серьезной угрозы для здоровья детей (то есть если они не дерутся, у них нет камней или палок в руках) – подождите и не вмешивайтесь.

       Если конфликт затягивается, набирает обороты или выявляется явно страдающая сторона, следует тут же вмешаться и разнять спорщиков.

       Первым делом переключите внимание на себя: «… (имя ребенка) и … (имя другого ребенка), посмотрите на меня».

       Далее переключите внимание детей с предмета их спора друг на друга: «Посмотрите друг на друга». Можно переключить внимание на какую-то деталь, как это делала Мэри Попинс: «У тебя пуговица расстегнулась. А у тебя руки грязные». Возможно, что уже на этом этапе конфликт будет исчерпан, и дети заулыбаются.

       Скажите о своих чувствах: «Мне нравится, когда вы дружно играете».

       Поговорите о дальнейших планах: «Во что ты хочешь играть?

       Предложить общую игру.

Ситуация 3: Возмущение родителей по поводу грязной одежды ребенка.

*Забирая вечером ребенка из детского сада, родители возмущаются, что его одежда очень грязная, и обвиняют педагога, что он плохо следит за детьми. Воспитатель предлагает родителям всю прогулку держать их ребенка за руку.*

Решение:

       Если предложение педагога сделано в шутливой форме, возможно, это хороший выход из данной ситуации. Ведь юмор — прекрасное средство снятия психологического напряжения.

       Постарайтесь доброжелательно объяснить родителям, как важно ребенку "наиграться", что ограничение движений он воспринимает как наказание, а для детского сада больше подойдет одежда попроще.

       Задумайтесь над словами родителей, возможно, "нет дыма без огня".

Ситуация 4: Ребенок жалуется, что с ним в группе никто не играет.

*Ребенок, приходя домой из детского сада, жалуется на то, что с ним не хотят играть дети в группе. Родители поинтересовались, с чем это связано. Воспитатель, наблюдая за ребенком, приобщая его к совместным играм с другими детьми, заметил, что он все время хочет быть на первых ролях, Всем играющим говорит, что они в игре жульничают, играют не по правилам, делает всем множество замечаний. В ответ на это дети отказываются с ним играть. Педагог заметил также, что в большинстве случаев воспитанник не прав.*

Решение: Демонстративные дети часто страдают от трудностей в общении. У них недостаточно развита произвольность поведения. Воспитатель в такой случае должен проанализировать сложившуюся ситуацию (претензии ребенка по отношению к другим детям, реакцию детей на демонстративное поведение ребенка).

       Для решения данной проблемы воспитателю следует включиться в игровую деятельность воспитанников, строго следя за выполнением правил, поощряя играющих добрыми словами, похвалой.

       В случае затягивания сложившейся ситуации рекомендуется обратиться за дополнительной помощью в решении проблемы к педагогу-психологу детского сада, организовав специальные коммуникативные игры.

Ситуация 5. Ребенок кусает детей в группе.

*Мальчик очень часто кусает других детей в группе. Как себя вести воспитателю?*

Решение:

           Дети ясельного возраста, как правило, еще слишком малы, чтобы соотносить между собой то, что они кого-то укусили и то, что взрослый сердится. Поэтому, втакого рода ситуациях наказание, как правило, мало помогает. Лучше утешить того, кого укусили и достаточно резко сказать *«кусаке»*: *«Это же больно!»*. Лицо должно быть строгим, чтобы ребенок видел, что вы его не одобряете. Обязательно нужно выяснить причину *такого поведения.* Если удастся, попробовать его поймать в тот момент, когда он еще только вознамерился укусить. Остановите его и скажите: *«Нельзя! Будет больно»*.

           Если ребенок готов кусаться от отчаянья, остановите его и помогите *«озвучить»*то желание, которое он не может высказать: «Скажи ему: *«Дай»*, *«Катя не хочет кушать»*, *«Хочу поиграть с тобой»*» и т. д.

           Если ребенок чем-то расстроен, не спешите занять его нужными вам делами. Сначала помогите успокоиться – подержите на руках, поговорите с ним, добейтесь улыбки.

           Если ребенок кусается в какое-то определенное время – перед сном, обедом, - подумайте, что можно изменить в режиме.

           Если ребенок начал кусаться, не наказывайте его, а помогайте малышу справляться с трудностями.

Ситуация 6: Ребенок не хочет спать в детском саду.

*Ребенок наотрез отказывается спать во время дневного сна. Как воспитателю уложить ребенка?*

Решение:

           Главной задачей воспитателя является не просто убедить ребенка, что нужно спать, а настроить его на сон.

           Хорошему сну должна способствовать положительная атмосфера. В первую очередь, обстановка в спальне. Как правильно, должны преобладать пастельные тона. Окна спальни затеняют.

           При укладывании детей в разных возрастных группах использую разные методы. В младшей группе подходить к каждому ребенку. Разговаривать спокойным, убаюкивающим голосом, поглаживать по голове, спине, плечам и бережно укрывать одеялом. Говорить, что ему сейчас приснится замечательный сон, который он потом расскажет воспитателям и своей маме. А ещё он не один будет спать, а вместе с детьми и своей игрушкой. Хорошо, когда родители приносят ребенку его любимую игрушку, которую он укладывает с собой. Она постоянно находится на кроватке и предназначена только для сна. Игрушка напоминает малышу о маме, доме, и он чувствует себя с ней спокойнее.

           Перед сном, в младшей группе, я предлагать ребенку зайти в спальню, посмотреть на свою кроватку, говорить, что она целый день ждала встречи с ним.

           Детям старших групп я говорить о том, что нашему организму нужен отдых. Если мы не будем отдыхать, мы будем болеть. Приводить примеры, сравнивая организм ребенка с техникой, которая может сломаться, если будет постоянно включена (например, телевизор, а у нас живой организм и нам, тем более, нужно хорошо отдыхать, чтобы восстанавливать силы). При разговоре с детьми употребляю слово отдыхать, а не спать.

           Процесс подготовки ко сну начинается после обеда. Настраивать детей на сон сразу после выхода из-за обеденного стола. Задавать спокойный тон, говоря о том, что младшие дети уже спят.

           Раздевая детей, говорить им о том, что, когда они проснутся, их будет ждать что-то новое и интересное, желать им приятных сновидений. Читать или рассказывать детям сказки.

           Особую роль в этом процессе играет музыка. Во время укладывания детей петь им колыбельные песни. Ведь недаром в древние времена пели колыбельные песни: они оказывают успокаивающее действие на нервную систему.

           Большое значение для привыкания детей старшей группы к режиму дня имеет работа с родителями. Ведь многие родители не укладывают детей спать, тем самым, сбивая их ритм жизни. Даже если ребенок наотрез отказывается спать, необходимо, чтобы он хотя бы просто полежал в кроватке.

           Очень важно и то, как пробуждаются дети. В группе должно существовать правило *«тишины»*. Дети не только просыпаются в тишине, но одеваясь и, приводя себя в порядок, стараются не шуметь, чтобы дать возможность проснуться в тишине остальным детям.