

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска

ПРОГРАММА

«НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Классическое индивидуальное наставничество в форме «Педагог-педагог»

Авторы-составители:

Такмакова Ольга Владимировна, заведующий;
Быстрянцева Елена Викторовна, заместитель
заведующего по воспитательной
и методической работе

г. Рубцовск, 2023

№ п/п	СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	9
	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	11
1.	Цель и задачи программы	11
2.	Участники Программы	11
3.	Период реализации программы	12
4.	Формы наставничества	12
5.	Нормативно-правовая база	13
6.	Ресурсное обеспечение программы	14
7.	Организационные основы наставничества	17
8.	Содержание деятельности	18
9.	Основные критерии эффективности наставничества	21
10.	Ожидаемый результат реализации программы наставничества	21
11.	Способы мотивации участников программы	22
12.	Этапы реализации программы	22
13.	Основные понятия, используемые в программе	23
	Приложение	25
	<i>Приложение 1.</i> План мероприятий программы «Наставничество педагогических работников в дошкольной образовательной организации» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска на 2022-2024 г.г.	25
	<i>Приложение 2.</i> Персонализированный (индивидуальный) план наставничества	28
	<i>Приложение 3.</i> Отчета о проделанной работе наставника за 20_ - 20__ учебный год	29
	<i>Приложение 4.</i> Анкета молодого специалиста	30
	<i>Приложение 5.</i> Памятка педагога-наставника	31

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Наставничество педагогических работников в дошкольной образовательной организации»
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска
Адрес организации исполнителя	658222 Алтайский край, г. Рубцовск, ул. Северная, 27
Телефон	8 (385 57) 2-63-20; 8 (385 57) 2-63-21;
Факс	8 (385 57) 2-63-21
Ф.И.О. составителя	Такмакова Ольга Владимировна, Быстрянцева Елена Викторовна
Целевая группа	Педагогические работники сферы дошкольного образования, работники из числа административно-управленческого персонала ДОО
Цель программы	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОО, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогов, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для обеспечения эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства дошкольной образовательной организации (ДОО); - ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации; - выработка способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций ДОО; - оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей; - содействие в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с участниками образовательного процесса, в развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.
Период реализации программы	3 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Форма наставничества	«Педагог – педагог»
Нормативно-правовая база:	
Федеральный уровень	<p>1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48;</p> <p>2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</p> <p>3.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>5. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");</p> <p>6. Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ N АЗ 1128 08, N 657 от 21. 12. 2021 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</p>
Региональный уровень	<p>1. Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае» (Зарегистрирован 28.04.2023 № 499);</p>

	<p>2. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 11.05.2022 № 23-04/10/7 14 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в Алтайском крае»;</p> <p>3. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 № 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов».</p>
Муниципальный уровень	Приказ МКУ «Управление образования» г. Рубцовска №524/1 от 07.09.2022 г. «О внедрении и реализации Муниципальной целевой модели наставничества руководящих и педагогических работников».
Уровень ДОО	<p>1. Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников»;</p> <p>2. Положение о системе наставничества в ДОО;</p> <p>3. Приказ «О закреплении наставнических пар/групп»;</p> <p>4. Форма персонализированной программы наставничества;</p> <p>5. Форма согласия наставника на осуществление деятельности;</p> <p>6. Форма согласия наставляемого на закрепление наставника;</p> <p>7. Иные локальные акты, разработанные в учреждении.</p>
Краткое содержание программы	<p>В программе содержится пояснительная записка, анализ условий применения, раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами в форме взаимодействия «наставник-педагог». Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОО. Представлено примерное содержание и формы работы с молодыми педагогами. Определены критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности реализации программы.</p>
Актуальность программы	<p>Необходимость создания и внедрения практик наставничества в образовании сегодня осознается и поддерживается на государственном уровне.</p> <p>В настоящее время система наставничества снова требует самого пристального внимания, в том числе и со стороны руководителей образовательных учреждений. Можно сказать, что наставничество жизненно необходимо для молодого педагога: ему очень важно получить поддержку более опытного педагога, способного предложить практическую и теоретическую помощь во время работы. Молодые специалисты имеют те же должностные</p>

	<p>обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Задача администрации ДОО – создать условия для успешного овладения профессиональными навыками, для ускорения процесса адаптации. В связи с этим наставничество является эффективным способом поддержки молодых педагогов.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Системный подход к организации процесса наставничества в ДОО. Предусмотрено предварительное обучение наставников в рамках «Школы педагога-наставника». Организация деятельности наставнических пар на основе персонализированных программ наставничества. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируются посредством привлечения к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д. Разработан алгоритм взаимодействия наставника и наставляемого.</p>
<p>Ресурсное обеспечение (кадровые, материально-технические, финансовые, нормативные, информационно методические и иные ресурсы)</p>	<p>Нормативно-правовое обеспечение: - формирование пакета нормативно-правовых документов; Кадровое обеспечение: - заведующий; - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе; - педагог-психолог; - воспитатель, осуществляющий экологическое воспитание; - учителя-логопеды; - музыкальные руководители; - инструктор по физической культуре. Материально-техническое обеспечение: - методический кабинет; - наличие специализированных кабинетов и залов для организации образовательной деятельности с детьми; - наличие развивающей предметно-пространственной среды для развития дошкольников; - технические средства обучения: компьютер, ноутбуки, проектор, музыкальный центр, МФУ, принтер, сканер. Информационное обеспечение: - доступ к Интернет-ресурсам;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - размещение информации на официальном сайте ДОО, раздел «Наставничество», http://detsad57.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-262; - формирование банка данных по этапам реализации программы. <p>Научно-методическое обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методическое и дидактическое обеспечение для реализации программы; - цифровые образовательные ресурсы; - программы для развития способностей детей в различных сферах деятельности. <p>Финансовое обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система стимулирования участников программы.
<p>Направления, формы и методы реализации программы</p>	<p>Основные направления работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование и организация работы; - работа с документацией; - работа по самообразованию; - оказание методической и практической помощи молодому педагогу. <p>Основные виды деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация помощи в овладении педагогическим мастерством; - привлечение к подготовке педсоветов, семинаров; - посещение занятий молодого специалиста. <p>Основные формы работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные консультации; - мастер-классы, семинары, открытые мероприятия; - теоретическая подготовка; - иные традиционные и нетрадиционные формы работы.
<p>Способы мотивации участников программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - материальное стимулирование; - поощрение грамотами и благодарностями по результатам работы; - возможность на аттестацию на более высокую квалификационную категорию; - содействие повышению престижа педагога-участника программы, в глазах педагогической общественности и родителей.
<p>Критерии эффективности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - достижение поставленных целей; - одобрение и позитивный настрой всех участников; - высокие рабочие показатели подопечных; - полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью; - экономическая эффективность.

<p>Планируемые результаты программы</p>	<p>Для наставляемых: Организованная наставническая деятельность поможет менее подготовленному педагогу получить все необходимые компетенции для эффективной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освоить методы, технологии и практики работы с детьми; - правильно выстраивать групповую и индивидуальную работу; - эффективно взаимодействовать со специалистами ДОО и родителями; - организовывать развивающую предметно-пространственную среду, учитывая специфику деятельности; - грамотно оформлять и вести документацию. - использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном процессе. <p>Для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение общественного статуса, публичное признание их деятельности; - личностный рост и обновление профессиональных навыков; - снижение риска профессионального выгорания; - успешность реализации совместных воспитательно-образовательных проектов. <p>Для учреждения в целом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закрепление кадров в ДОО и создание условий для притока молодых педагогических кадров; - увеличение доли молодых специалистов в образовательном учреждении; - повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров; - создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; - успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - овладение средствами общения и способами взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
---	--

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник».

Сергей Кириенко

Наставничество сегодня является одним из актуальных и перспективных направлений развития кадрового потенциала в любой сфере деятельности, в том числе в системе образования.

Необходимость создания и внедрения практик наставничества в образовании сегодня осознается и поддерживается на государственном уровне. В Указе Президента России В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» отмечается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует двигаться из того, что к 2024 году нужно создать хорошие условия для развития наставничества. «Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему», – отметил глава государства. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». В педагогическом сообществе сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Можно сказать, что наставничество жизненно необходимо для молодого педагога ДОО. Ведь для молодого специалиста, начинающего свою профессиональную деятельность, очень важно получить поддержку более опытного педагога, способного предложить практическую и теоретическую помощь во время работы. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Современное наставничество становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы, ведь наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Наставничество – это система поддержки молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагогов. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития наставляемого не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение. Таким образом, педагогическая поддержка наставника — это помощь в преодолении наставляемым тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Поддержка опытного педагога-наставника, готового оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить профессиональную компетентность молодого педагога, просто необходима.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники, грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

В связи с этим весьма актуальной представляется программа наставничества, разработанная и реализуемая в условиях конкретного дошкольного образовательного учреждения и направленная на развитие его кадрового потенциала и сплочение педагогического коллектива, а значит, на последующее повышение качества дошкольного образования.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Цель и задачи программы

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОО, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогов, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество..

Задачи:

- создание условий для обеспечения эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства дошкольной образовательной организации (ДОО);
- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации;
- выработка способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций ДОУ;
- оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- содействие в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с участниками образовательного процесса, в развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

2. Участники программы

1. Административно-управленческий персонал:

Заведующий:

- формирование базы наставников и наставляемых;
- разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества;
- разработка программы наставничества;
- разработка и реализация плана мероприятий программы наставничества;
- реализация кадровой политики в программе наставничества;
- организация обучения наставников по программе «Школа педагога-наставника»;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.

Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе:

- разработка программы наставничества;
- контроль процесса реализации программы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;
- мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.

2. Наставляемые:

Педагогические работники ДОО следующих категорий:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшие в ДОО по распределению;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3. Наставники:

Педагогические работники ДОО:

- с многолетним стажем педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- опытные педагоги, обладающими высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания;
- педагоги (специалисты) готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В качестве наставников могут быть рассмотрены кандидатуры работников из числа административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по ВМР) при условии наличия у них опыта педагогической деятельности и высоких профессиональных достижений.

3. Период реализации программы:

3 года.

При необходимости и наличии потребности педагогическим советом может быть принято решение о продлении реализации программы.

4. Формы наставничества:

Основная модель наставничества в МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка»: классическое индивидуальное наставничество в форме «Педагог-педагог».

Данная модель является комплексом мероприятий и формирующих действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри группы и детского сада в целом, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Формы взаимодействия в рамках программы наставничества «Педагог – педагог» в ДОО:

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

Так как тесное общение происходит системно, то между наставником и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в дело. Данная модель носит индивидуализированный характер, откликается на возникающие потребности наставляемого.

5. Нормативно-правовая база:

Федеральный уровень:

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48;
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- 3.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
5. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");
6. Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ N АЗ 1128 08, N 657 от 21. 12. 2021 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению

системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Региональный уровень:

1. Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае» (Зарегистрирован 28.04.2023 № 499);

2. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 11.05.2022 № 23-04/10/7 14 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в Алтайском крае»;

3. Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 № 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов».

Муниципальный уровень:

Приказ МКУ «Управление образования» г. Рубцовска №524/1 от 07.09.2022 г. «О внедрении и реализации Муниципальной целевой модели наставничества руководящих и педагогических работников».

6. Ресурсное обеспечение программы:

6.1. Нормативно-правовое обеспечение:

- формирование пакета нормативно-правовых документов;

- локальные акты ДОО:

1. Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников»;

2. Положение о системе наставничества в ДОО;

3. Приказ «О закреплении наставнических пар/групп»;

4. Форма персонализированной программы наставничества;

5. Форма согласия наставника на осуществление деятельности;

6. Форма согласия наставляемого на закрепление наставника;

7. Иные локальные акты, разработанные в учреждении.

6.2. Кадровое обеспечение:

Детский сад укомплектован кадрами согласно штатному расписанию.

Работают: заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель, учитель-логопед–3, педагог-психолог-1, учитель-дефектолог-1 (внутреннее совместительство), музыкальный руководитель – 3, инструктор по физической культуре – 1, воспитатель – 25.

Общее количество педагогов на 01.01.2022г. – 34 человека.

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, но преобладают кадры со средним специальным образованием (64,7 %), имеют базовое дошкольное педагогическое образование 64,7%.

Средний возраст педагогов – 49 лет.

Коллектив стабильный, 61,7 % имеют педагогический стаж свыше 15 лет.

Доля педагогов в возрасте до 30 лет составляет 25,8%.

Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 73,6%.

В Учреждении разработаны локальные акты, регламентирующие порядок премирования и материального стимулирования работников. Система стимулирования педагогов направлена на обеспечение повышения качества воспитательно-образовательной работы.

Сведения о педагогических кадрах

Показатели	2022г.
Общая численность педагогов	34
Высшее образование:	12/35,3
в том числе педагогическое	10/29,4%
Среднее профессиональное:	22/ 64,7
в том числе педагогическое	22/ 64,7
Обучаются в педагогическом колледже	-
Обучаются в ВУЗе	1
Высшая	15/44,2%
Первая	10/29,4%
Соответствие занимаемой должности	4 (11,8%)
Не аттестованы	5 (14,7%)
До 5 лет	5(14,7%)
Свыше 30 лет	7(20,7%)
Курсовая переподготовка	14(41,2%)
Профессиональная переподготовка	-
До 30 лет	2(5,8%)
Старше 55 лет	6(17,7%)

МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» является базовым учреждением для прохождения педагогической практики студентов дошкольного отделения Рубцовского педагогического колледжа.

Проводится планомерная работа по повышению профессионального уровня педагогов, стимулированию их инновационной активности. Повышению качества образовательных услуг способствуют мероприятия, направленные на повышение квалификации педагогов:

- распространение опыта, в том числе посредством проведения мастер-классов, муниципальных методических объединений, заседаний творческих групп; семинары; педагогических гостиных; участие педагогов в конкурсах, конференциях различного уровня;

- размещение материалов опыта работы педагогов в разделе «Персональные странички педагогов» на сайте ДОУ.

6.3. Материально-техническое обеспечение:

В учреждении создана комфортная, безопасная для всех участников образовательных отношений развивающая предметно-пространственная среда, соответствующая требованиям СанПиН, противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда.

- методический кабинет;
- наличие специализированных кабинетов и залов для организации образовательной деятельности с детьми;
- наличие развивающей предметно-пространственной среды для развития дошкольников;
- технические средства обучения: компьютер, ноутбуки, проектор, музыкальный центр, МФУ, принтер, сканер.

Наличие кабинетов для реализации образовательных программ:

Наименование	Предназначение	Формы работы	Оборудование
Методический кабинет	Центр методической поддержки и развития педагогического коллектива.	Консультирование педагогов, обеспечивает педагогов ДОУ необходимыми методическими материалами, литературой, оборудованием и информацией, которые помогают им в профессиональном росте и повышении качества образовательного процесса	Методическая литература, дидактический материал, ноутбук, черный и цветной принтеры, мебель, ковровое покрытие, игрушки
Кабинет психолога	коррекционно-развивающая работа, психологическое сопровождение воспитанников	занятия, игровое взаимодействие с детьми, консультирование взрослых, коммуникативная и просветительская деятельность, тренинги, семинары	методическая литература, дидактический материал, интерактивное оборудование, психодиагностический инструментарий, пособия
Интерактивный кабинет	реализация содержания образовательных программ, проведение методических	занятия с интерактивным оборудованием, семинары, педагогические советы, показ	мультимедийный комплекс (интерактивная доска, проектор, ноутбук).

	мероприятий	презентаций, заседания творческих групп.	
--	-------------	--	--

6.4. Информационное обеспечение:

- доступ к Интернет-ресурсам;
- размещение информации на официальном сайте ДОО, раздел «Наставничество», <http://detsad57.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-262>;
- формирование банка данных по этапам реализации программы.

6.5. Научно-методическое обеспечение:

- методическое и дидактическое обеспечение для реализации программы;
- цифровые образовательные ресурсы;
- план «Школы наставников».

6.6. Психолого-педагогическое обеспечение:

- наличие методик, тренингов, разработок по профилактике профессионального выгорания;
- Программа адаптации, вновь принятых сотрудников МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка»,
http://detsad57.ucoz.ru/2021-2022/Nastav/3programma_adaptacii_sotrudnikov.pdf

6.7. Финансовое обеспечение:

- система стимулирования участников программы.

Предусмотрена ежемесячная доплата за наставничество, устанавливается приказом руководителя в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» и Коллективным договором между работниками и работодателем.

Наставникам и наставляемым может производиться единовременная стимулирующая выплата по итогам реализации персонализированных программ наставничества.

7. Организационные основы наставничества

Программа составлена с учётом действующей нормативно-правовой базы и регламентируется утверждённым Положением о наставничестве МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка».

7.1. Порядок формирования наставнических пар:

Кандидатуры наставников обсуждаются на педагогическом совете, реестр наставников утверждается приказом руководителя. Статус наставника устанавливается на 5 лет. Педагоги, включенные в реестр наставников, проходят обязательное предварительное обучение по программе «Школы наставников», принятой в учреждении.

При наличии педагогов, в отношении которых необходимо осуществление наставничества, после оценки психологической совместимости и с письменного согласия наставника и наставляемого формируются наставнические пары. Организация наставничества на каждый учебный год регламентируется приказом руководителя ДОО.

Индивидуальное наставничество осуществляется на основе персонализированной программы сопровождения, форма которой утверждена в ДОО.

7.2. Задачи наставника:

- обучение молодого педагога новым навыкам;
- облегчение процесса адаптации молодого специалиста;
- оказание методической помощи молодому специалисту;
- создание условий для формирования основы деятельности педагога;
- контроль результатов работы;
- улучшение взаимодействия между работниками;
- сохранение и передача знаний внутри организации.

7.3. Работа наставнической пары строится на следующих принципах:

- принцип уважения и доверия;
- принцип сотрудничества;
- принцип индивидуализации.

8. Содержание деятельности:

Содержание, формы и методы реализации программы выбираются в зависимости от уровня подготовленности наставляемых. Основные мероприятия по реализации программы отражены в Плане мероприятий, являющемся приложением к программе.

Непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется на основании персонализированной программы наставничества, составленной по утверждённой в ДОО форме (Приложение)

8.1. Основные направления работы в рамках программы наставничества:

- планирование и организация работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- оказание методической и практической помощи молодому педагогу.

8.2. Основные виды деятельности:

- организация помощи в овладении педагогическим мастерством;
- привлечение к подготовке педсоветов, семинаров;
- посещение занятий молодого специалиста.

Сопровождение специалиста осуществляется поэтапно:

1) Адаптационный этап. Педагог ознакомлен с кругом обязанностей и полномочий молодого специалиста.

2) Основной этап. Осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога.

3) Контрольный этап. Определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей в полном объеме.

8.3. Формы и методы работы:

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, использование разных форм работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач.

№ п/п	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1.	Подготовительный (адаптационный)	<ul style="list-style-type: none">- Беседа-знакомство;- опрос;- собеседование;- анкетирование;- тестирование;- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации	<ul style="list-style-type: none">- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);- психологические диагностические тесты
2.	2. Основной (развивающий) этап: «Попробуй себя! Я тебе помогу»	<ul style="list-style-type: none">- Взаимопосещение занятий, режимных моментов;- личный пример;- практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности;- информирование (инструктирование);- обучение на рабочем месте;- создание развивающей предметно-пространственной среды.	<ul style="list-style-type: none">- Мастер-классы;- семинары-практикумы;- «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач и проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;- создание чек-листов («контрольных

			<p>списков» важных дел) по различным рабочим вопросам;</p> <ul style="list-style-type: none"> - «коуч»-метод («терапия успеха»). <p>Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели;</p> <ul style="list-style-type: none"> - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.
3.	<p>Контрольный (оценочный) этап: «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете. 	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в конкурсных движениях; - активное участие в инновационной деятельности ДООУ, использование сетевых технологий в организации образовательного процесса.

По итогам работы с наставником молодой воспитатель приобретет ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком.

9. Основные критерии эффективности наставничества:

- достижение поставленных целей.
- одобрение и позитивный настрой всех участников.
- высокие рабочие показатели подопечных.
- полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью.
- экономическая эффективность.

Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение наставляемым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие наставляемого педагога в жизни Учреждения,
- выступления на методических мероприятиях Учреждения, мероприятиях муниципального и краевого уровней;
- участие наставляемого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

10. Ожидаемый результат реализации программы наставничества: Для наставляемых:

Организованная наставническая деятельность поможет менее подготовленному педагогу получить все необходимые компетенции для эффективной самостоятельной работы:

- освоить методы, технологии и практики работы с детьми;
- правильно выстраивать групповую и индивидуальную работу;
- эффективно взаимодействовать со специалистами ДОО и родителями;
- организовывать развивающую предметно-пространственную среду, учитывая специфику деятельности;
- грамотно оформлять и вести документацию.
- использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном процессе.

Для наставников:

- повышение общественного статуса, публичное признание их деятельности;
- личностный рост и обновление профессиональных навыков;
- снижение риска профессионального выгорания;
- успешность реализации совместных воспитательно-образовательных проектов.

Педагог-наставник сможет в процессе взаимообучения совершенствовать свой профессионализм, овладеть на более высоком качественном уровне современными информационно-коммуникационными технологиями.

Для учреждения в целом:

- закрепление кадров в ДОО и создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- увеличение доли молодых специалистов в образовательном учреждении;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров;
- создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- овладение средствами общения и способами взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

11. Способы мотивации участников программы:

- материальное стимулирование;
- поощрение грамотами и благодарностями по результатам работы;
- возможность на аттестацию на более высокую квалификационную категорию;
- содействие повышению престижа педагога-участника программы, в глазах педагогической общественности и родителей.

12. Этапы реализации программы

1-й ЭТАП: АДАПТАЦИОННЫЙ

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов

Результативность и эффективность реализации годового индивидуального плана работы анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в годовой индивидуальный план могут быть внесены корректировки и дополнения.

2-й ЭТАП: ОСНОВНОЙ (ПРАКТИЧЕСКИЙ)

Задачи этапа:

- реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

3 ЭТАП: АНАЛИТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа:

- подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;

- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества;
- подведением промежуточных результатов сотрудничества.

13. Основные понятия, используемые в программе

Менторинг (англ. mentoring – наставничество, менторство), взаимодействия подопечного (протее, менти) и ментора (наставника), который обладает знаниями, умениями и опытом в определённой сфере.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**План мероприятий
программы**

«Наставничество педагогических работников в дошкольной образовательной организации»
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска
на 2022-2024 г.г.

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Анализ, подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; - приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.	Январь 2022	Заведующий
2	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Январь 2022	Заведующий, старший воспитатель
3	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в ДОО, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	Май 2022	Заведующий, старший воспитатель
4	Отбор и обучение	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной	Сентябрь 2022	Заведующий, старший воспитатель

		персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.	1 раз в квартал по годовой программе «Школы наставников»	
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.	Январь 2023	Заведующий, старший воспитатель
		Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Январь 2023	Заведующий, старший воспитатель
		Подготовка и участие в региональном профессиональном конкурсе «Молодой педагог + наставник»	Сентябрь – октябрь 2023	Заведующий, старший воспитатель, Наставническая пара Л.И.Киселёва – А.С.Курникова
6	Трансляция педагогического опыта	Открытая образовательная площадка «Ступени мастерства» на муниципальном уровне. Представление опыта работы по теме: «Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов посредством наставничества»	Май 2023	Заведующий, старший воспитатель, Наставники и наставляемые
		Заседание муниципального методического объединения «Школа педагога-наставника» по теме: «Наставничество в системе подготовки педагогических кадров для дошкольного образования»	Ноябрь 2023	Заведующий, старший воспитатель

		Представление опыта подготовки к участию в конкурсах, мастер-класс по работе наставнических пар на муниципальном уровне	Март 2024	Заведующий, старший воспитатель, Наставнические пары
		Участие в мероприятиях по наставничеству различного уровня	2022-2024	
7	Участие в инновационной деятельности	Региональный конкурс по отбору организаций в инновационный кластер региональной стажировочной площадки «Детский сад – маршруты развития»	2023 г.	
8	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Проведение конференции или семинара ДОО. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Май Ежегодно	Заведующий, старший воспитатель
9	Освещение мероприятий наставничестве	Пополнение и обновление на официальном сайте ДОО в разделе «Наставничество» материалами. Размещение информации в социальных сетях: «Одноклассник», «ВКонтакте», «Телеграм-канал»	Постоянно	Старший воспитатель
		Сотрудничество со средствами массовой информации	Постоянно	Заведующий
		Информирование родительской общественности о результатах наставнической деятельности	Не реже 2 раз в год	Заведующий
10	Создание Банка лучших практик наставничества	Обобщение и накопление материалов по организации наставничества в ДОО; Информационные буклеты; Видеоматериалы.	2022-2024	Творческая группа

Персонализированный (индивидуальный) план наставничества

Ф.И.О. наставляемого _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Результат
1	Составление индивидуального плана наставничества, согласование у заместителя заведующего по воспитательной и методической работе		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения: устав, годовой план, образовательная программа, программа развития ДОУ		
3	Порядок оформления официальных документов.		
4	Взаимопосещение занятий, режимных моментов, мероприятий.		
5	Освоение и совершенствование профессиональных навыков: - Работа с родителями - Взаимоотношения с коллегами - Совместная деятельность взрослого с детьми		
6	Изучение ФГОС дошкольного образования		
7	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодежи (указать конкретно)		
8	Проверка выполнения индивидуального плана		
9	Другое		

Подпись наставника _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Ознакомлен молодой педагог _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Согласовано с зам. зав. по ВМР _____ / _____ /

Отчета о проделанной работе наставника за 20__ - 20__ учебный год

Наименование ОО				
ФИО наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника				
Педагогический стаж наставника				
ФИО педагога, в отношении которого осуществляется наставничество				
Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом				
Оценка				
Шкала оценок:				
1	2	3	4	
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
Выполнение индивидуального плана работы				
№ п/п	Наименование мероприятий	Дата начала – дата окончания	Оценка наставника	Комментарии
Рекомендации о молодому педагогу				

Подпись наставника _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Ознакомлен молодой педагог _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Согласовано с зам. зав. по ВМР _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - Новизна деятельности
 - Условия работы
 - Возможность экспериментирования
 - Пример и влияние коллег и руководителя
 - Организация труда
 - Доверие
 - Возможность профессионального роста

ПАМЯТКА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми воспитателями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого специалиста. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых воспитателей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в детском саду, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого воспитателя и настроит его против наставника.

