

Презентация системы работы педагога-наставника.

*«Наставник - это секретное
«оружие» самых успешных людей
планеты»
Николай Латанский*

Цель: создание условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в образовательной организации и его профессионального роста.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Когда молодой педагог приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них мало практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Если молодого специалиста в ситуации дефицита педагогических знаний и мастерства необъективной оценки своих профессиональных действий отпустить в «свободное плавание», то после первых недель «подъема» начинающий воспитатель может почувствовать себя брошенным на произвол судьбы. Исправить ситуацию помогает наставничество.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Наставничество – постоянное взаимодействие молодого специалиста с представителями педагогического сообщества, помогающее его успешной интеграции в профессию. В настоящее время наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Преимущества формы наставничества в организации помощи очевидны: оно имеет более широкую направленность, менее загружено теорией, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и его ученика, анализ сильных и слабых профессиональных позиций. Система

наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретный субъект и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы.

С целью организации поддержки и методической помощи молодым специалистам в нашей ДОО разработана система наставничества. Перечень основной нормативной документации соответствует общепринятой системе. Работая в качестве педагога-наставника второй год, я действую в рамках указанных документов, реализуя модель наставничества «педагог-педагог».

В своей работе опираюсь на принципы наставнической работы:

1. Принцип индивидуализации. Стремление обеспечить каждому молодому педагогу возможности формирования собственных образовательных целей и задач, собственной образовательной траектории.

2. Принцип элективности обучения. Предоставление молодому педагогу свободы выбора целей и содержания, форм и методов, источников и средств, сроков, времени и места обучения, оценивания результатов своей деятельности.

3. Принцип непрерывности. Предполагает тесную взаимосвязь рабочей деятельности и самообразования молодого педагога.

4. Принцип актуализации результатов обучения. Практическая востребованность результатов обучения, индивидуального подхода и внедрение наработанного опыта.

5. Принцип деятельности. Молодой педагог получает знания не в готовом виде, а добывает их сам, осознает при этом содержание и формы своей деятельности, понимает и принимает систему ее норм.

6. Принцип рефлексивности. Этот принцип основан на сознательном отношении молодого педагога к профессиональному развитию, самоанализу, потребности в рефлексии событий

Приступая к наставничеству, я изучила основные этапы построения работы:

1. Адаптационный этап.

Когда молодой специалист только приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает.

2. Составление и реализация плана наставничества. Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения молодого воспитателя. План составляется на определенный период с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы. Цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа.

3. Контрольно-оценочный этап. После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам:

- Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся преимущественно на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Педагог-наставник для того, чтобы включить педагога в деятельность, должен сначала замотивировать его. Таким образом одной из важнейших задач наставника является повышение мотивации молодых специалистов. Отсутствие мотивации выявляется уже на адаптационном этапе работы наставника в ходе бесед, анкетирования и посещения уроков молодых специалистов. В рамках деятельности, направленной на повышение мотивации, в первую очередь необходимо личным примером способствовать развитию интереса к профессиональной деятельности. Приглашаю молодого педагога на свои занятия, режимные моменты, родительское собрание. Показываю примеры успешного становления в профессии молодых коллег.

Так же показываю странички молодых специалистов в интернетсообществах и их публикации. Приобщаю к совместному участию в конкурсах на уровне детского сада, района, области. Привлекаю к планированию совместных мероприятий в ДОУ и в социуме, что способствует поддержанию высокой степени мотивации.

Молодые специалисты, как правило, на «ты» с современными гаджетами. Поэтому одно из направлений работы по повышению мотивации молодого педагога связываю с ИКТ-технологиями, в том числе работой в дистанционном режиме. При этом молодые специалисты чувствуют себя уверенно, создается ситуация успеха, повышается мотивация к саморазвитию. Одной из наиболее сложных составляющих педагогической деятельности для молодых специалистов

является разработка планов и отчётов. Для повышения эффективности работы в этом направлении предлагаю памятки, примеры технологических карт образовательной деятельности, алгоритмы, схемы деятельности. Научившись работать по алгоритму, педагог чувствует себя более уверенно. Это мотивирует их осваивать новые сферы деятельности.

Таким образом, наиболее значимые на адаптационном этапе направления работы с молодыми специалистами для меня: повышение мотивации к саморазвитию; развитие ИКТ-компетенций, в том числе знакомство с работой платформ и сервисов для обучения в дистанционном режиме и программами для автоматизированного создания отчетной документации; алгоритмизация работы (приобщение к системе работы с шаблонами, памятками, и т.д.).

Успех в работе наставника зависит от умения сотрудничать. Чем больше я взаимодействую с молодым педагогом, тем больше убеждаюсь, что успех в этом деле зависит не только от профессионализма наставника, но и от тонкой настройки сотрудничества. Опираясь на свои наблюдения, я выделила несколько ключевых секретов, которые помогают мне выстраивать долговременные и продуктивные отношения с наставляемым. Первое, на чем я акцентирую внимание, это четкость в формулировках задач. Но четкость не всегда достаточна. Нужен также гибкий подход к сотрудничеству. Нужно уметь выстраивать отношения с подопечным, опираясь не только на свой опыт и приоритеты, но и учитывать интересы и потребности молодого педагога. Третий секрет - это прозрачность в намерениях, планировании, работе, отношениях. Четкое понимание, чего хотят обе стороны, какого результата они хотят добиться в сотрудничестве. Это позволяет в работе с молодым педагогом не просто избежать разногласий, но и выстраивать доверительные отношения в команде, выстраиванию заинтересованности двух сторон в деле и взаимной симпатии. Каждая сторона чувствует себя оцененной и понятой. Следующий пункт, который я использую при налаживании сотрудничества с молодым коллегой, это поддержка и обратная связь. Это вносит ясность в работу и позволяет вовремя скорректировать её в нужном направлении. Частые коммуникации наставника с наставляемым строят доверие и демонстрируют, что вы вовлечены и заинтересованы в успешном результате. Если на начальном этапе наставляемый и наставник смогли найти общий язык, то в результате получится продуктивное взаимодействие.

Успех наставничества также зависит от системности работы наставника с наставляемым. Это означает, что процесс наставничества должен быть проработан как целостная система с чётко определённой целью, логической структурой и временем, необходимым для её осуществления. Важно, чтобы существовала обратная связь между проектным заданием на входе и результатом на выходе. Все этапы процесса должны образовывать замкнутый контур.

Опираясь на имеющийся опыт работы в наставничестве, мною был составлен перспективный план работы с молодым специалистом. План составлен с учетом

актуальных запросов молодого воспитателя, вызванных затруднениями методического характера. Работа организовывалась дифференцированно с учетом специфики базового образования педагога, его индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей, наличия практического опыта работы с детьми. К данной работе подключился педагог-психолог, который организовал психологическое сопровождение молодого педагога.

Планируя и организовывая свою систему работу с молодым педагогом, я использую разнообразные формы, методы и приёмы работы.

Наиболее эффективными оказались:

- дискуссия, которая помогает педагогам приобрести умение вести профессиональный, конструктивный спор, ведущий к решению проблемы, выработке общего мнения;

- деловая игра, формирующая творческое мышление педагогов;

- практикум, позволяющий повысить практические навыки воспитателей, необходимые для решения педагогических задач;

- мастер-класс, как наиболее продуктивная форма работы, дающая возможность наглядной демонстрации конкретных методов организации педагогического процесса в образовательной организации.

- личный пример наставника;

- обзор педагогической литературы и др.

Оказалась очень мотивационной и перспективной форма работы - «Минутка общения». Она проводилась на первой неделе и задавала ритм работы на весь месяц.

Выстраивать продуктивную работу с молодым коллегой, мне помогали технологии наставничества:

- педагогическая поддержка,

- педагогическое сопровождение, - педагогическое сотрудничество, - педагогическое руководство и др.

Выстраивая свою работу с начинающим педагогом и ища точки соприкосновения интересов, мы пришли к выводу, что обе широко используем в своей воспитательно-образовательной работе игровые технологии. Поэтому мною было решено обобщить опыт работы по наставничеству в оригинальной форме. Так родилась идея создания авторской настольной интеллектуально-развлекательной игры «Я – наставник». Изучив интернет-ресурс и аналоги подобных игр, я сделала вывод в необходимости разработки данного материала, так как эта «ниша» пуста.

Игра – это коллективное групповое взаимодействие, то есть она подразумевает зарождение коллективного действия, сплочения для решения проблемных вопросов; предусматривает решение взаимосвязанных между собой задач; позволяет выявить поведенческие черты. Она рассчитана на имитацию реальной ситуации, которой свойственно динамичность и изменчивость. Представленное игровое пособие позволяет решать все указанные выше проблемы

и направления в необычной, креативной форме. Что заставляет педагога раскрыться во всех своих талантах. Игра многофункциональна, она выполняет функцию обучения, тренинга и воспитания участников, решение исследовательских задач.

Конкурентоспособность современного педагога во многом зависит от ее компетентностей как результата образования: готовности овладевать новыми технологиями, адаптироваться к изменяющимся условиям труда, эффективно организовывать внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели. Зачастую педагоги боятся становиться наставниками, так как не уверены в своих силах и мало знакомы с данным направлением в работе. Данное игровое пособие создаёт условия для максимально полного раскрытия творческого потенциала личности педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Игра представляет собой систему работы педагога – наставника. В игре предлагается участникам пройти полный цикл наставничества: знакомство, планирование работы, обучение, сопровождение и развитие сопутствующие компетенции. Игровые действия опираются на использование разнообразных форм, средств, приёмов и технологий обучения. В результате игры педагоги наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития. Педагоги - наставники отработают имеющиеся навыки и умения, и получают новые.

Учитывая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. А для более мягкого внедрения данной формы в работу нужны модели для отработки навыков наставничества. Игра «Я - наставник» явилась тем тренажёром, на котором можно «накачать» навыки и умения работы наставника с наставляемым и наоборот.

Игра прошла апробацию в рамках:

- мастер - класс «Я – наставник» пгт. Песковка МКДОУ №5 д/с «Родничок»;
- РМО «Наставничество в дошкольной организации» г. Омутнинска;
- курсах ИРО Кировской области: «Реализация Основной образовательной программы ДО в условиях ФГОС», «Инновационная деятельность ДО в условиях реализации ФГОС»;
- заседания Ассоциаций наставников и Ассоциации молодых специалистов

Отзывы об игре положительные.

Опыт работы по теме «Авторская настольно – интеллектуальная игра «Я – наставник»» занесён в региональный банк педагогического и управленческого опыта КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области».

Практика показала, что творчески организованная методическая работа в рамках реализации наставничества в ДОУ:

- способствует совершенствованию у молодых воспитателей умений разрешения реальных педагогических проблем;
- создает условия для развития профессиональной компетентности педагогов, в том числе атмосферы профессионального успеха;
- позволяет молодым педагогам представлять свой небольшой, но интересный опыт профессиональной деятельности на муниципальном и региональном уровнях.

Результат наставничества можно считать удачным, так как у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Молодой педагог начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников. Моя наставляемая с успехом представила опыт работы в окружном фестивале мини - докладов в формате «Печа – куча». Является постоянным участником конкурсов разного уровня. Имеет свою гражданскую и нравственную позицию, не боится трудностей и инноваций, готова к активной и продуктивной деятельности. Имеет опыт выступления на публику, точку зрения отстаивать умеет, имеет своё представление, как и при помощи чего выстраивать свою педагогическую карьеру. Вопросов стало по минимуму, сама работает, подсказывает и дает рекомендации. Значит цель наставнической деятельности достигнута.

Желаю всем мечтать, развиваться, самосовершенствоваться. Ставьте цели и добивайтесь их. Пусть с помощью педагога-наставника сбудется мечта каждого молодого педагога и он станет успешным и востребованным специалистом.

Используемая литература

- 1.Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М.2004.
4. Закаблущкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
5. Журналы: «Управление ДООУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
6. Интернет ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-smolodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravleniedou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
7. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] . 8. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.

План работы наставника

Месяц	Содержание работы
Август	Минутка общения «Давайте познакомимся»
	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, группы, правилами внутреннего распорядка. Нормативно – правовыми документами ДОУ.
	Ознакомление с требованиями оформления документации группы.
	Собеседование «Как быстрее адаптироваться в ДОУ»
Сентябрь	Минутка общения «Мы только начинаем»
	Анкетирование «Основные проблемы начинающего педагога в период адаптации в ДОУ»
	Изучение содержания образовательных программ, пособий, нормативных документов по организации образовательного процесса.
	Помощь в выборе темы по саморазвитию.
Октябрь	Минутка общения «Какие наши проблемы?»
	Практикум по разработке планов воспитательно – образовательной работы.
	Практическое занятие «Как правильно работать с тематическим планированием в младшей группе»
	Создание макета по развивающей среде группы. (зарисовки)
Ноябрь	Минутка общения «Советы бывалого»
	Консультация «Как правильно организовать и провести родительское собрание»
	Практикум «Методика проведения мероприятий с родителями»
	Мастер - класс «Давайте поиграем»
Декабрь	Минутка общения «Просто поверь в себя»
	Консультация «Первый утренник и как его не бояться?»
	Беседа «Как организовать прогулку правильно» Работа с методической литературой по теме.
Январь	Минутка общения «Я - успешный педагог»
	Консультация «Современное занятие: структура и конструирование»

	Практикум «Анализ занятия. Виды анализа».
	Посещение образовательной деятельности наставником и их структурный анализ.
Февраль	Минутка общения «Ты мне, я тебе» (вопросы, ответы)
	Помощь в разработке мини - доклада «Нетрадиционная форма проведения собрания» (окружной фестиваль мини - докладов)
	Участие наставляемого в окружном фестивале мини – докладов.
	Поддержка.
	Обзор периодической педагогической печати. Памятка от наставника: «Как правильно подготовить публикацию»
Март	Минутка общения «Я имею право...»
	Теоретическое занятие «Организация утренника в ДОУ»
	Час психолога «Проблемы дисциплины на занятиях» (практикум по решению педагогических ситуаций)
	Брошюрка от наставника «Обучаем и играем»
Апрель	Минутка общения «Мои успехи, мои неудачи»
	Посещение образовательной деятельности наставника. Анализ
	Собеседование «Вопрос - ответ» (по итогам работы за год) Анализ работы.
	Анкетирование: «Обратная связь»
Май	Подведение итогов работы: методическая выставка достижений молодого педагога; отчёт по реализации плана работы с наставляемым.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Авторская настольная интеллектуально – развлекательная игра «Я - наставник»



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Мастер - класс «Игра - дело полезное»

Цель: знакомство участников мастер - класса с авторской настольной игрой «Я - наставник» как средством закрепления знаний о основных определениях и последовательности наставнической деятельности в педагогике.

Задачи:

1. создать условия для раскрытия потенциала, необходимого для успешной профессиональной самореализации эффективного наставничества;
2. совершенствовать навыки наставничества через неординарные способы выполнения заданий;
3. актуализовать педагогическое творчество и навыки командной работы;
4. способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям.

Время: 20 минут

Участники: педагоги

Минимальное и максимальное количество участников: 2 – 4 команды с любым количеством участников

Ключевые слова: настольная игра, наставник, наставляемый, творческий подход, задания

Вид занятия: творческая игра

Методы обучения: наглядные, словесные, практические

Учебно - методическое обеспечение: презентация, мультимедиапроектор, настольная игра «Я - наставник», бумага, фломастеры.

Ожидаемые результаты мастер – класса:

Участники:

- получают возможность осознать и оценить результативность мероприятия, проводимого в инновационной форме;
- смогут смоделировать свою деятельность в роли наставника;
- усовершенствуют свой опыт участия в командной игре;
- научатся решать сложные задачи в креативной форме; - получат положительные эмоции.

Таким образом, у участников мастер - класса сложится понимание основных определений и последовательности наставнической деятельности в педагогике через игру, которые они смогут применить на практике. Настольная интеллектуальная игра «Я - наставник» является тем тренажёром, на котором можно «прокачать» навыки и умения работы наставника с наставляемым и наоборот в креативной, творческой форме.

Ход мастер - класса

Этапы	Время	Деятельность ведущего	Деятельность участников	Средства обучения	Результат
Организационный момент	0,5 мин	Здравствуй, уважаемые коллеги! Вы, наверно, подумали, что видеть человека со свертком в руке это хорошая примета? И вы правы. Только это не просто сверток, это.....? Правильно, игровое поле. Значит, что мы будем с вами делать? Играть!! Какие вы молодцы! Разрешите представиться. Тарасова Галина Петровна, воспитатель детского сада №5 «Родничок» пгт.Песковка и автор игры «Я - наставник». Рада поприветствовать вас и хочу пригласить в увлекательное путешествие «Я - наставник».	Слушают, отвечают на вопросы ведущего	Слайд № 1	Настрой на активную работу всех участников мастер-класса

Актуализация темы	0,5 мин	Авторская настольная игра с аналогичным названием позволит участникам пройти полный цикл наставничества - знакомство, планирование, обучение и сопровождение и развить сопутствующие компетенции. Путешествуя по пространству игры, вы прокачаете навыки наставничества, разовьёте взаимодействия в команде. Также познакомитесь с совокупностью разнообразных методов, средств и приёмов организации наставничества в форме различных педагогических игр. Вы будете художниками, актрисами, спортсменами, мастерами своего дела. Вы готовы? Итак, приступаем!	Слушают, задают вопросы	Слайд № 2	Сформированы представления о значении и игры.
Ознакомление с материалом	2 мин	Я хочу представить вашему вниманию игровое поле, которое разбито на четыре зоны: знакомство, планирование, сопровождение и обучение. За	Слушают, задают вопросы	Слайд № 3	Появился познавательный интерес к игре, сформирована

		одним игровым полем может играть до 4 команд. Каждая команда движется по треку наставничества. В зависимости от того, в каком месте игрового поля участники находятся, они выполняют одно из заданий в рамках функции наставничества. Определить форму, в которой игроки будут выполнять задание поможет игровой кубик, который команды бросают по очереди. После того, как определена форма выполнения, игроки тянут карточку, на которой написано само задание и приступают к обсуждению. На обсуждение выполнения задания дается 1 минута, пока течет песок в песочных часах. После чего говорится «Стоп» и игроки представляют свой ответ. На карточках жирным шрифтом написано задание, которое вы должны продемонстрировать зрителям. Так что бы они дали правильный ответ. В зависимости от качества выполнения задания оценивается эффективность действий специальными фишками. Игра считается законченной, если пройдено всё игровое поле. Команда с максимальным количеством фишек признается победителем и награждается значком игры «Я – наставник». Все участники игры получают сертификаты от автора. Примечание: что обозначают игровые стороны кубика: «Оратор» - задание выполняется при помощи ораторского искусства. Можно использовать любые речевые обороты, но слово или ситуацию, написанную в задании называть нельзя. «Лицедей» - задание выполняется при помощи мимики и жестов. Можно использовать любые движения и эмоции, речь использовать нельзя. «Игрок» - задание выполняется при помощи любой игровой			нны представлен ия о правилах и направлении игры.
				Слайд № 4	

--	--	--	--	--	--

		деятельности, но слово или ситуацию, написанную в задании называть нельзя. «Художник» - задание выполняется при помощи изобразительной деятельности, но слово или ситуацию, написанную в задании называть нельзя. «Кот в мешке» - задание выполняется в форме, которая написана на карточке, которую команда достанет из мешочка, но слово или ситуацию, написанную в задании называть нельзя. «Твой выбор» - участники команды сами решают в какой из предложенных форм на игровом кубике они будут выполнять задания.			
Практическая работа	14 мин	Игра рассчитана на 1 час, но по причине того, что время наше ограничено, участники пройдут игровое поле в сокращенном варианте. Выполнят только по одному заданию на каждом этапе игрового поля. Приступаем к игре!	Выполняют задания, соблюдая правила игры		Осознание каждым участником эффективности игры.
Итог	1 мин	Награждение победителей игры, вручение им значков. Всем участникам сертификаты.	Высказывают мнения по результатам совместной игровой деятельности.		Высказывание мнения участниками мастеркласса по результатам совместной деятельности

Рефлексия	2 мин	Квест – тест: «Какой я наставник?» «Избушка добра» - Каким человеческими качествами должен обладать наставник? () «Радужный дворец» - С каким цветом или несколькими цветами ассоциируется у вас слово «Наставничество» «Школа алхимии» - От какого камня не отказался бы не один наставник и его искали с древних времён все алхимики мира? (философский) «Дом – робот» - С какой деталью или механизмом ассоциируется слово «Наставник» «Хижина идей» - Какое	Слушают, отвечают на вопросы.	Слайд № 5 -6	Удовлетворенность участников от проделанной работы
-----------	-------	--	-------------------------------	--------------	--

		средство передвижения вы бы придумали для наставника? А сейчас я предлагаю вам выбрать хижину в нашей деревушке и поселится там. Расшифровка выбора. «Избушка добра» Ты выбрал категорию «Человек – природа». Здесь речь идёт о тех профессиях, представители которых связаны с природой. Ты обязательно станешь лучшим наставником – экологом или возглавишь движение «Друзей природы» «Радужный дворец» Ты выбрал категорию «Человек – художественный образ». Сюда входят различные творческие профессии. Из тебя выйдет блистательный наставник - организатор шоу или великолепный художник. «Школа алхимии» Ты выбрал категорию «Человек – человек». Эти профессии направлены на работу с людьми. Ты можешь стать наикрутейшим педагогом наставником, ну или алхимиком! «Дом – робот» Ты выбрал категорию «Человек – знак». Речь идёт о людях, работающих со знаковыми системами (цифрами, кодами, буквами и прочими символами). Ты можешь стать уникальным наставником – разработчиком новых технологий. А в будущем возглавить НАНО корпорацию «Хижина идей»	Участники делают выбор.		
--	--	--	--	--	--

		Ты выбрал категорию «Человек – техника». Представители данного типа профессий имеют непосредственное отношение к технике. Ты можешь стать прекрасным наставником –			
--	--	--	--	--	--

		изобретателем ну или владельцем технического бюро. Запомните в какую бы дверь вы не вошли, главное всегда оставаться хорошим и полезным человеком! Было очень приятно с вами работать. До новых встреч!		Слайд № 7	
--	--	--	--	-----------	--

Технологическая карта мастер-класса

№ п /п	Этапы	Время (мин.)	Задачи, решаемые на этапе	Содержание этапа	Методы	Средства обучения	Предполагаемый результат
1	Организационный момент	0,5	Создание позитивной атмосферы для деятельности	Приветствие. Сюрпризный момент «Что у меня в руках»	Словесный Игровой	Презентация. Слайд 1	Настрой на активную работу всех участников мастер-класса
2	Актуализация	0,5	Мотивация слушателей к участию в мастерклассе	Представление игрового поля.	Словесный	Презентация. Слайд 2-	Сформированы представления о значении игры.
3	Ознакомление с материалом	2	Актуализация педагогического творчества и навыков командной работы	Введение в суть игры. Демонстрация правил, атрибутов, действий игры.	Словесный	Слайд № 3 - 4	Сформирован познавательный интерес к игре

4	Практическая часть	14	Совершенствование навыков наставничества, через неординарные способы выполнения заданий.	Выполняют задания, соблюдая правила игры	Практический Игровой		Передача педагогического опыта на практике. Осознание каждым участником эффективности игры.
5	Итог	1	Подведение	Высказыва	Словесный		Высказывание
			итогов мастеркласса.	ют мнения по результатам совместной игровой деятельности			мнения участниками мастер-класса по результатам совместной деятельности
6	Рефлексия	2	Развитие готовности к инновационным преобразованиям	Подведение итогов игры. Награждение победителей. Квест – тест «Какой я наставник»	Словесный Игровой	Презентация. Слайд 5 - 6	Удовлетворенность участников от проделанной работы