

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №25 «Солнышко»
(МАДОУ Детский сад № 25)

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 3 от 16. 03 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МАДОУ № 25
«Солнышко» И.Ю. Трофимова
Приказ № 19-ОД от 16. 03 2022 г.



Программа организации наставничества
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №25 «Солнышко»
(срок реализации 2 года)

Автор-составитель: Мишарина А.В.,
старший воспитатель, ВКК

Сысерть, 2022

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №25 «Солнышко»
(МАДОУ Детский сад № 25)

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № от _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МАДОУ № 25
«Солнышко»
_____ И.Ю.Трофимова
Приказ № - Од от _____ 2022 г.

Программа организации наставничества
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №25 «Солнышко»
(срок реализации 2 года)

Автор-составитель: Мишарина А.В.,
старший воспитатель, ВКК

Сысерть, 2022

Содержание

I. Целевой раздел.....	3
Пояснительная записка.....	3
1.1. Актуальность и новизна программы.....	4
1.2. Цели и задачи программы.....	6
1.3. Планируемые результаты освоения программы.....	6
1.4. Основные принципы Программы.....	7
II. Содержательный раздел.....	8
2.1. Этапы и сроки реализации программы.....	8
2.2. Формы и методы работы с молодыми педагогами.....	10
2.3. Психологическая поддержка молодых педагогов.....	12
III. Организационный раздел.....	13
3.1. Организационные основы наставничества.....	13
3.2. Механизм реализации Программы.....	14
3.3. Материально-техническое обеспечение Программы.....	15
Заключение.....	16
Литература.....	17
Приложение 1_Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника.....	18
Приложение 2 Примерный индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и заполняется педагогом наставником).....	22
Приложение 3_Советы старшему воспитателю для успешной работы_с молодыми педагогами.....	23
Приложение 4 "Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ».....	24
Приложение 5 "Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).....	25
Приложение 6 Тест «Ваш творческий потенциал».....	26
Приложение 7 Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).....	28
Приложение 8 Тест «На сколько вы конфликтны?».....	29
Приложение 9 Анкета для начинающих педагогов.....	31

I. Целевой раздел.

Пояснительная записка

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать». Н.Н. Бурденко.

Программа организации наставничества разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

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.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Идея создания программы необходимости сопровождения молодых воспитателей.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам-наставникам ДОУ.

1.1. Актуальность и новизна программы

«Учитель и ученик растут вместе»

Конфуций

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность. В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном

образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Проблема - недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В нашем МАДОУ это: – педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
- Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.3. Планируемые результаты освоения программы.

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Ожидаемый результат:

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- Повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- Создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- Быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- Передать накопленный наставниками опыт;
- Регулировать текучесть кадров;

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3-х лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

1.4. Основные принципы Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы: - принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;

- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации;
- организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Дополнительно:

- Добровольность и целеустремленность работы наставника.
- Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
- Доброжелательность и взаимное уважение.
- Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
- Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

II. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – подготовительный (адаптационный).

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми

педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

Итог работы:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.2. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Индивидуальные	Групповые
<ul style="list-style-type: none">– Консультирование– Беседы– Анкетирование– Наблюдение– Тестирование– Самообразование– Участие в конкурсах– Самообучение в информационном пространстве интернет сети	<ul style="list-style-type: none">– Семинары– Тренинги– Практикумы– Конференции– Практические занятия– Участие в конкурсах– Лектории– Выставки– Дискуссии

Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:

Технология сотрудничества предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них - обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

Технология открытого пространства предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик – настройка - это настрой педагога на успешную работу:

- Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
- Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.
- Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
- Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.
- Трудности закаляют на пути к успеху.

«Все в твоих руках»(притча) : *«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу: Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках»».*

В наших руках возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Метод Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию.

Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

2.3. Психологическая поддержка молодых педагогов.

С первого же дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием.

Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого воспитателя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состояла из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.
2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенн остей установления контакта с ним.
3. Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.
4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)
5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

III. Организационный раздел.

3.1. Организационные основы наставничества.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ №25 «Солнышко». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель.

Заведующая МАДОУ № 25 «Солнышко» выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующей МАДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующей МАДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- Положение о наставничестве.
- Протокол педсовета или методического совета на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.
- Приказ заведующего об организации наставничества в ДОУ.
- Приказ заведующей о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы: отчет о проделанной работе; план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

3.2. Механизм реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой;
- распределение сфер ответственности;
- контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов.
- Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.
- Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы.
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий.
- Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.
- Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом.
- Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

3.3. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 4 шт.,
- компьютер – 1 шт.;
- телевизор – 1 шт.;
- музыкальный центр - 2 шт.;
- принтер -2 шт;
- МФУ – 1 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.,

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ (в коллективе 72% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ № 25

«Солнышко»

_____ И.Ю.Трофимова

Приказ № _____ - Од от _____ 202 г.

ПЛАН

**профессионального становления молодого педагога
первого года работы в должности «воспитатель ДОУ»**

(Ф.И.О. педагога)

на 2020/21 учебный год

педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № _____ от _____ 2022 г.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее легкой адаптации молодых педагогов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности молодого педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Сроки проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
Сентябрь	Изучение нормативно правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и коррективки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми раннего /или дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
Октябрь	Помощь в составлении календарного и карточного планирования	Структура календарного планирования. Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессиональ-ного становления молодого педагога	Педагогическое самообразование Участие в методической работе		
Ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры непрерывной образовательной деятельности	Методика проведения непрерывной образовательной деятельности		

	педагогов наставников			
	Самоанализ НОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
Декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
Январь	Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование ИКТ, дидактического материала в работе. Консультация: «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов» Организация прогулки в зимнее время года	Систематизировать знания об особенностях организации режимных моментов с детьми среднего возраста.		Выработка рекомендаций. Учить педагога разработке конспектов НОД
Февраль	Открытые просмотры у молодого педагога	Методика проведения НОД	Интерактивные уроки	Составл. анализа, самоанализа НОД
Март	Портфолио достижений педагога Создание персонального сайта	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио, персонального сайта. Оценивание материалов портфолио, персонального сайта	Обучающее занятие, мастер – классы	Выработка рекомендаций
Апрель	Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой(системой мониторинга детского развития)		
Май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		Выработка рекомендаций

План профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности «воспитатель ДОУ»

Цель: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого педагога, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на СЗД, получение первой квалификационной категории;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в городских педагогических сообществах;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Дата проведения	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым педагогом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, ведение персонального сайта, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио, персональн. сайта
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности, получение первой квалификационной категории	Консультирование	Выработка рекомендаций
На конец второго года наставничества	Подготовка к летней оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

Примерный индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. сотрудника (стажера) _____

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год.

№ п\п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении \подпись стажера
1				
2				
3				

Ознакомлен(а) _____ // (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____

Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- ✓ Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
- ✓ Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- ✓ Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
- ✓ Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- ✓ Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- ✓ Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- ✓ Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- ✓ Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- ✓ От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- ✓ Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.
- ✓ Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- ✓ Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОУ»

Старайтесь:

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- ✓ «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унизится до раздражения.
- ✓ Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- ✓ Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- ✓ Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- ✓ Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- ✓ Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- ✓ Не скупитесь на похвалу.
- ✓ Не создавайте конфликтных ситуаций.
- ✓ Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания. Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном. • Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- ✓ Кричать и наказывать детей.
- ✓ Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение. Приходить к детям с плохим настроением.
- ✓ Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- ✓ Оставлять детей одних.
- ✓ Унижать ребенка.

**ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).**

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это: А. Добрая лошадка все сvezет.
Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.
2. Педагогический коллектив – это: А. В мире, что в море.
Б. У одной овечки да семь пастухов.
В. Склеенная посуда два века живет.
3. Обучать детей – значит: А. Что посеешь – то и пожнешь.
Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.
4. Воспитывать детей – значит: А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
Б. Перемелется – все мука будет.
В. Наказом воевода крепок.
5. Развивать детей – значит: А. Сей день не без завтра.
Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это: А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту: Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОО и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

ТЕСТ «ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен: а) да; б) нет, он и так достаточно хорош; в) да, но только кое в чём.
2. Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды: а) да, в большинстве случаев; б) нет; в) да, в некоторых случаях.
3. Верно ли, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере вашей деятельности: а) да; б) да, при благоприятных обстоятельствах; в) в некоторой степени.
4. Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить: а) да, наверняка; б) маловероятно; в) возможно.
5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите своё начинание: а) да; б) часто сомневаюсь; в) нет.
6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете: а) да, неизвестное всегда привлекает; б) неизвестное вас не интересует; в) всё зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нём совершенства: а) да; б) удовлетворитесь тем, чего добились; в) да, если вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нём всё: а) да; б) нет, вы хотите научиться только самому основному; в) нет, вы только хотите удовлетворить своё любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то: а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу; б) махнёте рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна; в) продолжаете делать своё дело.
10. По-вашему, профессию надо выбирать исходя из: а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя; б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней; в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли: а) да; б) нет, боитесь сбиться с пути; в) да, но только там, где местность вам понравилась.
12. Сразу после беседы можете ли вы вспомнить всё, что говорилось: а) да, без труда;

- б) чаще вспомнить не можете;
- в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки: а) да, без затруднений;

- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) да, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) безразлично, с кем поводить.

15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда:

- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) вы более-менее довольны;
- в) вам ещё не удалось всё сделать.

16. Когда вы одна, то:

- а) любите мечтать о каких-то абстрактных вещах;
- б) пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) любите помечтать о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
- б) вы можете это делать только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

- а) можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ключ:

За каждый выбор варианта ответа «а» - 3 балла;

За каждый выбор варианта ответа «б» - 1 балл;

За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла.

Результаты:

Если в сумме вы набрали **49 и более баллов** – в вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на самом деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 баллов. У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, вы просто недооценили себя, свои способности. Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:
 - А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
 - Б. Ехал к вам, да заехал к нам. В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
 - А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
 - Б. Летать летаю, а сесть не дают.
 - В. Напишешь пером, что не вывезешь волком.
3. Первый самостоятельный опыт:
 - А. Прежде веку не помрешь.
 - Б. Его пошли, да сам за ним иди.
 - В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
 - А. Наука учит только умного.
 - Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
 - В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
 - А. Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи других – и сам поймешь. В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
 - А. День в день, топор в день.
 - Б. Жив, жив Курилка.
 - В. Что ни хватъ, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:
 - А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
 - Б. Первый блин комом.
 - В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДООУ:
 - А. Живет и эта песня для почину.
 - Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В. Фасон дороже приклада.
9. Конец учебного года:
 - А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
 - Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают. В. Вечер плач, а за утро радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности. **"В"** – у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется! **Стрессоустойчивость:** для ответов типа "А" – нормальная. для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»**ВОПРОСЫ.**

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:
 - а) избегаете вмешиваться;
 - б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
 - в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?
2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:
 - а) нет;
 - б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
 - в) всегда критикуете за ошибки?
3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:
 - а) если другие вас поддержат, то да;
 - б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
 - в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
 - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
 - б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
 - в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:
 - а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
 - б) возмущаетесь, но про себя;
 - в) открыто высказываете негодование.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
 - а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
 - б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
 - в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?
7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
 - а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
 - б) говорите, что эта вещь безвкусная;
 - в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
 - а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
 - б) делаете замечание;
 - в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
 - а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
 - б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
 - в) это будет поводом для скандала?

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит; б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:

- а) нет;
- б) разумеется. Признаете;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла; За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;

За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от **30 до 44 баллов**. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

Сумма от **15 до 29 баллов**. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от **10 до 14 баллов**. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

Анкета для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для организации программы наставничества ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?
2. Какую(-ие) образовательную(-ые) программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), НОД, воспитательно-образовательного мероприятия и др.?
4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?
5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?
6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?
7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?
8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?
9. Какие затруднения вызывает у Вас создание развивающей предметнопространственной среды?

Анкета молодого педагога

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? 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 педагогом?
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.
9. Что Вам хотелось бы изменить?