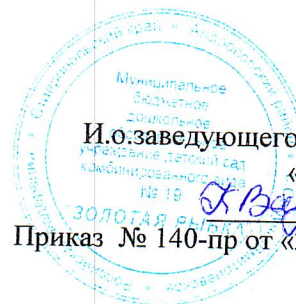


Рассмотрено
на заседании педагогического совета.
Протокол № 1 от «29» августа 2024г.



Утверждено.

И.о.заведующего МБДОУ д/с №19
«Золотая рыбка»
К.Д.Ворожба
Приказ № 140-пр от «29» августа 2024г

ПРОГРАММА

по организации наставничества
МБДОУ д/с №19 «Золотая рыбка»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание
1	Паспорт программы
2	Пояснительная записка
3	Цель, задачи программы
4	Основные термины
5	Содержание программы
6	Этапы реализации программы
7	Механизм реализации программы
	Приложения

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества МБДОУ д/с №19 «Золотая рыбка»
2.	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
3.	Задачи	1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
4.	Сроки реализации	Сентябрь- май 2024-2025 уч.г.
5.	Структура программы	-Паспорт программы. -Пояснительная записка -Содержание программы -Этапы реализации программы. -Механизм реализации -Приложение
6.	Участники программы	-Заведующий ОО -Старший воспитатель -Педагог-психолог -Педагоги-наставники. -Молодые (вновь принятые) педагог
7.	Ожидаемые результаты	-Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. - Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. -Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но тем не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров в соответствии с современными нормативно-правовыми документами повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ д/с №19 «Золотая рыбка» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирования его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

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

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

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

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

Основные термины:

Наставничество — это практика введения нового сотрудника и обучения на рабочем месте силами сотрудников, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования; молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МБДОУ д/с №19 «Золотая рыбка» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- ✓ адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- ✓ стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- ✓ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности). Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника

- ✓ Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- ✓ Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. 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.

II этап Реализационный включает в себя:

- ✓ 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.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- 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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества осуществляется с марта по декабрь 2022 г. наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации объявляет приказ о закреплении за молодым специалистом наставника, создает необходимые условия для совместной работы стажера с закрепленным за ним опытным педагогом.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, 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.

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

План работы наставника – педагога с молодым специалистом

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, ФОП, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы для ОО Оформление документации группы Мониторинг детского развития. Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.(изготовление дидактических игр).	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание. Моделирование педагогических ситуаций Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	октябрь
3.	Изучение методики проведения образовательной деятельности, утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики.	Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.	ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленный просмотр локальных документов ОО.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими	январь

		деятельность ОО.	
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	март
8.	Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Просмотр развивающей предметно-пространственной среды по областям. Рекомендации по полонению развивающей среды в группе. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	апрель
9.	Мониторинг, изучение методик проведение и обследования воспитанников.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	май

**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 унижится 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 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 волом.

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 хвать, 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.

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 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 свезет.

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 ДОУ 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 ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

Психологический климат в коллективе

№	В какой степени Вы удовлетворены	Оценка
1.	Вашей работой в детском саду	
2.	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3.	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
4.	Настроением в коллективе (жизнерадостность, оптимизм)	
5.	Культурой	
6.	Тем, в какой мере заведующая прислушивается к Вашим замечаниям, предложениям, касающимся работы детского сада	
7.	Культурно-массовыми мероприятиями	
8.	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
9.	Отношением коллектива к работе	
10.	Организованностью и порядком в детском саду	
11.	Творческой атмосферой в коллективе	
12.	Вашими отношениями с руководителями	
13.	Тем, насколько рационально используют Ваши силы и время на работе	
14.	Отсутствием «показухи» и формализма в работе	

Примечание.

Оценивается по пятибалльной системе:

- 5 – полностью удовлетворена;
- 4 – скорее удовлетворена;
- 3 - трудно сказать, и да и нет;
- 2 – скорее не удовлетворена;
- 1 – совершенно не удовлетворена.