****

**Содержание:**

1. Пояснительная записка……………………………………………………..2
2. Актуальность программы ………………………………………………….3
3. Основные термины …………………………………………………………4
4. Основные принципы организации наставничества ………………………4
5. Общие положения …………………………………………………………..5
6. Содержание **программы…………………………………………………… 6**
7. Этапы реализации **программы ……………………………………………..8**
8. Механизм реализации **программы ………………………………………...11**
9. Приложение ……………………………………………………………13
10. **Пояснительная записка**

Настоящая Программа о наставничестве (далее – Программа) в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центре развития ребенка № 86 «Оюна»-детский сад разработана в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Уставом МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад, Положением о наставничестве от 21 июня 2021 г. определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.

Настоящая Программа:

* определяет цель и задачи наставничества;
* устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
* устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
* определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

В условиях новых «вызовов времени» одним их важнейших направлений модернизации системы образования, является развитие образования, которое фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2020 года и ФГОС дошкольного образования. «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Ведь только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

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** МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

1. **Актуальность программы**

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа наставничества предусматривает организацию системной работы наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления. Молодому педагогу необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области дошкольной педагогики и психологии.

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

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

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

3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень 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 профессиональный 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.

1. **Основные термины**

**Наставничество -** это практика введения нового сотрудника в *(учреждение)* и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** - опытный сотрудник компании (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 ДОУ 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**.

# Основные принципы организации наставничества:

* + добровольности и целеустремленности работы наставника;
  + морально-психологической контактируемости наставника и молодого педагога;
  + личной примерности наставника;
  + доброжелательности и взаимного уважения;
  + уважительного отношения к мнению молодого педагога;
  + согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана;
  + направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление.

**5.Общие положения**

**Цель программы:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

**Задачи программы:**

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

- Способствовать сокращению периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, повышать свой профессиональный уровень;

- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

- Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

- Использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

- Формировать у молодых педагогов способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

- формировать открытое и эффективное сообщество, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Осуществляя руководство молодыми педагогами, наставник выполняет следующие функции**:**

* **планирование деятельности молодого педагога** (определяет методику обучения молодого педагога, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
* **консультирование молодого педагога** (знакомит с нормативными документами по организации ООД, с гигиеническими требованиями к условиям обучения воспитанников; совместно разрабатывает календарно-тематический план;
* **оказание всесторонней помощи молодому педагогу** в решении возникающих в процессе работы проблем;
* **посещение занятий** вместе с молодым педагогом у опытных педагогов, а затем анализирует их.

**Сроки реализации:** 2021 – 2022 учебный год

**Участники программы:**

**- Заведующий;**

- Старший воспитатель;

- Педагог-психолог;

**- Педагоги-наставники;**

- Молодые педагоги (вновь принятые).

**Ожидаемые результаты:**

- Молодые или вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного процесса в МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад.

-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**6.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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад г. Улан-Удэ 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, развития мастерства 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, ценностей, приобретение автономности)

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

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

В МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад 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, окончившие курсы переподготовки, без опыта работы *(по профилю).*

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по **программе вуза**(училища, 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 «Лесенка успеха**»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.

**Наставником** может являться опытный педагогический работник (воспитатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками, гибкостью в общении).

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

**Критерии отбора наставников**

Квалификация сотрудника:

- 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 (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.Основной.

III. Итоговый.

**I этап подготовительный включает в себя:**

* Изучение локальных актов образовательной организации о **наставничестве.**
* Изучение дефицита компетенций молодых специалистов.
* Разработка **программы** сопровождения молодых специалистов в первый год работы.
* Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
* Подбор методической литературы для изучения с молодыми специалистами.
* Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры **наставников**рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического **совета** ДОУ и утверждаются приказом заведующего МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад с указанием срока **наставничества**(не менее одного года).

**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 и программ, разработанных педагогическим коллективом (региональный компонент) «Тоонто нютаг» («Родной край») и «Дети Байкала».

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Совместное составление календарного и перспективного планов работы, проектирование образовательного процесса.

Изучение опыта работы коллег МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад и других ДОО.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов **наставниками** для молодых специалистов в разных возрастных группах.

Взаимопосещение образовательных мероприятий молодых специалистов и **наставников**.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

Самообразование молодых специалистов.

Подготовка к «Неделе открытых дверей»

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, стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

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

* Индивидуальные и групповые беседы администрации, методического совета, педагогов - **наставников о цели**, назначении, принципах и содержании деятельности МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
* Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
* Организация систематического, грамотного, психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
* Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
* Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
* Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
* Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
* Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
* Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
* Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
* 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).
* 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 работы структурного подразделения МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-детский сад, 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.

**Механизмы реализации программы**

Реализация **программы**«Лесенка успеха» рассчитана на один учебный год, осуществляется **наставниками**, молодыми (вновь принятыми педагогами, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методический совет и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией **программы и за работой наставников.**

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 и других мероприятий, проводимые **наставником** и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по **наставничеству**, т.е. результаты реализации **программы**«Лесенка успеха» представляются на итоговом педагогическом **совете**.

**Приложения**

## Примерное планирование работы по наставничеству

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Планируемые  мероприятия | Дата | Форма  отчетности | Отметка о  выполнении |
| 1 | Оказание помощи в составлении  календарно-  тематического планирования | сентябрь | Календарно- тематическое планирование |  |
| 2 | Оказание помощи в оформлении групповой  документации | Оформление документации |  |
|  | Оказание помощи в написании рабочей  учебной программы | октябрь | Наличие рабочей учебной  программы |  |
| 3 | Планирование и  организация ООД | ноябрь | Конспекты ООД |  |
|  | Использование современных образовательных технологий в  образовательном процессе | Отчет об использовании образовательных технологий |  |
| 4 | Организация совместной  деятельности | декабрь | Умение планировать и организовывать совместную  деятельность |  |
| 5 | Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для  самообразования | январь | Тема по самообразованию |  |
| 6 | Анализ ООД, определение  эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и  видом деятельности | февраль | Умение анализировать ООД |  |
| 7 | Подготовка и  проведение праздников и развлечений | март | Конспекты |  |
| 8 | Организация самостоятельной  деятельности детей | апрель | Умение планировать и организовывать самостоятельную  деятельность |  |
| 9 | Составление отчетов наставника и молодого  специалиста | май | Предоставление отчетов |  |

**Примерный**

## индивидуальный план прохождения образовательного маршрута

**(составляется и заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. (стажера)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник

План работы на период с « » по « »\_\_\_\_20\_ г.

Подведение итогов по данному плану « »\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № 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 педагогов

**«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 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.

1. **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.

1. **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.

1. **Отношение к наставничеству:**

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

1. **Проведение занятий с детьми:**

**А.** Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь.

В. Ехала кума неведомо куда.

1. **Проведение режимных моментов:**

А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

1. **Родительские собрания:**

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

1. **Участие в педагогических советах в ДОУ:**

А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

1. **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 заутре радость.

### Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

**"А"** – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (ка- ким 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.

1. **Педагогический коллектив – это:**

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

1. **Обучать детей – значит:**

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

1. **Воспитывать детей – значит:**

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

1. **Развивать детей – значит:**

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

1. **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 удается 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 поддержка 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.

### 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?

1. 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?

1. 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.

1. 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?

1. Кто-то пытается пролезть вперѐд 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.

1. 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 еѐ;

в) вы станете критиковать еѐ: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?

1. 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?

1. 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?

1. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

а) в таком случае вы не даѐте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;

б) просите, чтобы он ещѐ раз посчитал сумму;

в) это будет поводом для скандала?

1. 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?

1. Вы спорите с вашим ребѐнком-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 еѐ 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 своѐ мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

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

## 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.