МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №9 «ПЕТУШОК» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. БЛАГОВЕЩЕНКА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

453430, Республика Башкортостан, г. Благовещенск, ул. Коммунистическая, д.21; тел.:8(34766) 2-28-84

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МАДОУ детский сад № 9
«Петушок»
протокол от 31.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ детский сад
№ 9 «Петушок»
_____М. Н. Старцева
Приказ № 72 от 01.09. 2022г.

ПРОГРАММА
по организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 9 «Петушок» на 2022 – 2023 учебный год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	**Наименование программы**	Программа по организации наставничества в МАДОУ № 9 «Петушок»
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 ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы. 5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации. 6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
4	**Сроки реализации**	2022 – 2023 учебный год.
5	**Структура программы**	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения
6	**Участники программы**	Заведующий ДОУ Старший воспитатель Педагог-психолог Педагоги- стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые)
7	**Ожидаемые результаты**	1. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности. 2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. 3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно - образовательный процесс. 4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы. 5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ. 6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

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 вместе с, 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ детский сад № 9 «Петушок» 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.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших 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 также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа наставничества МАДОУ № 9 «Петушок» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: оказание помощи молодым педагогам 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 ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемойдолжности.

4.Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно - образовательной работы.
5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.
6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

Ожидаемый результат:

1. Улучшено качество воспитательно- образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.
2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.
3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности сориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.
4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методыобразовательной работы.
5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ.
6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результатупедагогической работы молодых педагогов.

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 (стажист) — 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 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.

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 детский сад № 9 «Петушок» (далее -МАДОУ)является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, неимеющими 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, ее 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 (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 наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровняхданного 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 и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области образования и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых кработнику 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 и писать (грамотная устная и письменная 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 компетенции.

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 формах.

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 стажерами.
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всехисполнителей.

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

II. Реализационный этап включает в себя:

* Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования МАДОУ детский сад № 9 «Петушок».
* 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 ДОУ.
* 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 ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалистав 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, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, дляего 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, организованныхначинающими 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 иобучения 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 НОД, 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 в рамках работы РМК.
- 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 рассчитана на один учебный год, осуществляется 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 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.

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

Приложение 1

Дорожная карта работы наставника – педагога с молодым специалистом на 2022 - 2023 учебный год

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	- Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ОО - Оформление документации группы – Мониторинг детского развития. - Знакомство с организацией и руководством 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, участие молодого педагога в составлении 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. - Эффективное использование дидактического материала в работе.	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. - Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. 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 деятельность ОО.	Январь
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 конфликтныхситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	- Знакомство с мониторингом, изучение методик, проведение и обследования воспитанников. - Подготовка к летне - оздоровительному периоду. - Проведение итогов работы.	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_____/ _____

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 педагогическойнауки, не останавливаться на достигнутом.
✓ Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством июмором.
✓ 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, всемье, 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.
✓ 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 ДОУ:
А. Живет и эта песня для почину.
Б. Стрелял в воробья, да попал вжуравля.
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 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. ПреимуществоВашей 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 икак 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. способныоказать 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
«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 чем.

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,
б) нет
в) возможно

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите свое 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) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем 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 нем все:
а) да;
б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
в) нет, вы только хотите удовлетворить свое любопытство.

9.Когда вы терпите неудачу, то:
а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
б) махнете рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
в) продолжаете делать свое 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 все, 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 еще не удалось все 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 нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ключ:
За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла;
За каждый выбор варианта ответа «б» - 1балл;
Закаждый 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 «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 вперед 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 ее;
в) вы станете критиковать ее: 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 даете ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
б) просите, чтобы он еще 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 ребенком - 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 ее 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 свое 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 свое 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.