

Принято
Педагогическим советом № 4 от 27.04.2024



Утверждено
Заведующий МАДОУ - детского сада № 366
О.Н. Козлова
Приказ № 73-од от 27.04.2024

Программа
по организации наставничества
МАДОУ - детского сада № 366
«Профессиональный Олимп»



№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	4
I	Пояснительная записка	5
	Цель, задачи программы	6
II	Содержание программы	8
III	Этапы реализации программы	11
IV	Механизм реализации программы	14
	Приложение	15

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества МАДОУ -детского сада № 366 «Профессиональный Олимп»
2.	Цель	Создание эффективной среды наставничества в МАДОУ - детском саду № 366, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, независимо от стажа педагогической деятельности.
3.	Задачи	1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. 3. Обеспечить процесс профессионального развития педагога, его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Оказать помощь по внедрению современных технологий. 5. Преодоление разрыва между поколениями
4.	Сроки реализации	2024 - 2028 года
5.	Структура программы	-Паспорт программы. -Пояснительная записка -Содержание программы -Этапы реализации программы. -Механизм реализации -Приложение
6.	Участники программы	-Заведующий ДООУ -Заместитель заведующего -Педагог-психолог -Педагоги
7.	Ожидаемые результаты	- Педагоги ДООУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. -Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ. -Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста - Уменьшится риск профессионального выгорания

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Н.Н.Бурденко.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - Система) в рамках национального проекта "Образование". Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Программы наставничества «Профессиональный Олимп» разработана в соответствии

с письмом Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников");

в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста", а также в рамках реализации паспорта федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование";

Приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности, а опытные педагоги-стажисты, столкнувшись с современными требованиями владения компьютера, Интернета и ИКТ-технологий уходят из профессии.

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 педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ – детского сада № 366 разработана с целью организации профессионального взаимодействия педагогов МАДОУ.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «дошкольное образование», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. И профессиональное "выгорание" опытных педагогов.

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 педагогов и педагогов-стажистов в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Ступеньки к мастерству» направлена на развитие педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Создание эффективной среды наставничества в МАДОУ - детском саду № 366, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, не зависимо от стажа педагогической деятельности.

Задачи:

4. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
5. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
6. Обеспечить процесс профессионального развития педагога, его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Оказать помощь по внедрению современных технологий.
5. Преодоление разрыва между поколениями

Педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

-Улучшится качество образовательного процесса в ДОО.

-Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста

- Уменьшится риск профессионального выгорания

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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В МАДОУ - детский сад № 366 применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог образовательной организации - студент вуза/колледжа» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Традиционное наставничество («старший – младшему», т.е. от более опытного к менее опытному).

Реверсивное наставничество («младший – старшему», т.е. старший по возрасту и педагогическому стажу становится подопечным у более молодого педагога).

Партнерское наставничество («равный - равному»).

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Традиционное наставничество. Молодые специалисты.

Программа «Профессиональный Олимп» 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.

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 (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- ✓ Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Реверсивное наставничество.

Реверсивное наставничество – современная форма работы с сотрудниками, благодаря которой происходит непрерывный процесс развития образовательного учреждения, а также наставниками могут быть не только педагоги с опытом, но и молодые специалисты. При внедрении и реализации дистанционного образования, когда необходимо использовать цифровые инструменты в системе обучения, молодые сотрудники помогают более возрастным коллегам освоить эти инструменты.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики:

У педагогов-стажистов:

- повышение информационно-коммуникационной компетентности опытного педагога: организация видеоконференций, использование платформ для дистанционного обучения, новых элементов игровых технологий, требующих сформированности технических навыков;

- овладение steam-технологией;
- формирование у педагогов методических, психолого-педагогических, коммуникативных, предметных компетенций,
- создание разновозрастного образовательного сообщества, которое станет более конкурентоспособным в современных условиях.

У молодого педагога:

1. *Уверенность в себе.* Как правило, молодые учителя более гибки, мобильны, активны и любознательны и с большей легкостью пользуются плодами информационно-технического прогресса. У каждого из них есть своя «суперсила». Именно поэтому, молодым специалистам есть в чем стать помощниками и наставниками для более опытных и зрелых учителей. Например, помочь повысить ИКТ компетентность: кто-то блестяще делает презентации, кто-то ведёт личный блог и отлично разбирается в том, как работать в соцсетях, или облачных сервисах. Также молодые учителя чаще ищут и находят новые инструменты, новшества в педагогических практиках.

Молодой специалист в этом случае осознает, что он наравне со старшими товарищами, он уже не в роли ученика. Он – специалист, способный транслировать знания мудрым. Это создает условия для полноценного, доверительного сотрудничества.

2. *Навыки 4К.* Прежде, чем выступить перед коллегами, молодому специалисту требуется подготовиться и понять, как лучше донести информацию до слушателей, благодаря чему, развивается навык коммуникации, коллаборации, развивается критическое мышление и креативность.

3. *Мотивация.* В детский сад приходят молодые специалисты с желанием работать, неравнодушные к детям, но эмоциональное напряжение, тяжкий груз ответственности, снисходительное отношение некоторых коллег могут этот огонь потушить. Молодому специалисту важно чувствовать свою значимость и то, что к нему прислушиваются.

4. *Инклюзия.* Инклюзивное рабочее место - это такое, на котором все люди учитываются в равной степени. Где возможности для продвижения видны каждому и где группы, принимающие решения, разнообразны. Имея опыт реверсивной работы с наставником, молодой специалист смело и открыто высказывает идеи на равных с опытными, в таком коллективе налажен обмен мнениями.

5. *Преодоление разрыва между поколениями.* Преодолеть разрыв между поколениями в образовательном учреждении - непростая задача. Педагоги, проработавшие в детском саду десятилетия и молодые специалисты – два разных мира. Реверсивное наставничество – эффективный способ разрушить барьер между опытными педагогами и молодыми, возможность получить свежий взгляд. Те, кто ещё вчера были студентами, могут поделиться со старшими специалистами более новой теоретической базой, чем была в своё время у старших (ведь всё меняется, но за изменениями следят не все). Особенно в условиях цифровой трансформации и скорости, с которой меняется и развивается сфера образования. Молодые сотрудники могут подходить к делу по-другому, что может вдохновить на инновации тех, кто «застоялся» на традиционных методах обучения.

6. *Развитие лидерских качеств у молодых специалистов.* Возлагая на молодых специалистов дополнительную ответственность в качестве наставника, они получают платформу для повышения своих коммуникативных навыков, практики сопереживания, обучения искусству задавать правильные вопросы и в целом становятся более самосознательными - все это жизненно важные навыки хорошего лидера.

Партнерское наставничество: «равный-равному».

Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает.

1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой;
2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям;
3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- ✓ Закреплении наставнических пар/групп.
- ✓ Подбор методической литературы.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

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

II этап Реализационный включает в себя:

- ✓ 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.
- ✓ Консультации
- ✓ Самообразование
- ✓ 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, о 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, учёт 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 ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ педагогами 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 педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества «Профессиональный Олимп» осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем или заместителем заведующего, 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.

Инструменты.

- Обучение на рабочем месте
- Работа в методических объединениях, творческих группах, семинарах - практикумах.
- Исследовательская, экспериментальная деятельность
- Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий
- Активное участие в педагогических конкурсах, мастер-классах
- Знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками
- Проведение открытых мероприятий по обмену опытом
- Деловые игры
- Обобщение педагогического опыта.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Профессиональный Олимп» 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 НОД	ноябрь	Конспекты НОД	
	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 НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать НОД	
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. 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 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 для успешной работы с молодыми педагогами

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет опытного педагога 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

«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 хватъ, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:
А. Не трудно сделать, да трудно задумать. Б. Первый блин комом.
В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДОУ: А. Живет и эта песня для почину.
Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля. В. Фасон дороже приклада.

4. Воспитывать детей – значит:
А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет. Б. Перемелется – все мука будет.
В. Наказом воевода крепок.
5. Развивать детей – значит:
А. Сей день не без завтра.
Б. Высоко летаешь, да низко садишься. В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это:
А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
Б. В добрый час молвить, в худой промолчать. В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

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

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

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

ТЕСТ

«ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен: а) да;
б) нет, он и так достаточно хорош;
в) да, но только кое в чём.

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

в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки: а) да, без затруднений;
б) да, если это слово легко запомнить;
в) да, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:
а) оставаться наедине, поразмыслить; б) находиться в компании;
в) безразлично, с кем поводить.

15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда: а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
б) вы более-менее довольны;
в) вам ещё не удалось всё сделать.

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

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней: а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
б) вы можете это делать только наедине;
в) только там, где будет не слишком шумно.

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

Ключ:

За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла; За каждый выбор варианта ответа «б» - 1балл; За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла.

Результаты:

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

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

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

ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»

ВОПРОСЫ.

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

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
 - б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму; в) это будет поводом для скандала?

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

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:
- а) нет;
 - б) разумеется. Признаете;
 - в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла; За каждый вариант ответа «б» - 2 балла; За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

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

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

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

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.