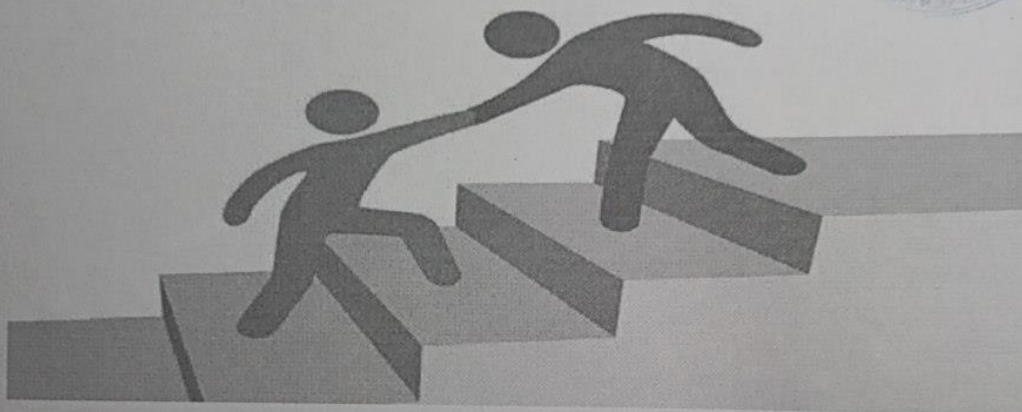


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 67 «Умка»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС №67
О.В. Щеголева

01.09/2022 г.



**Программа сопровождения студентов, во время
прохождения производственной практики в ДОУ**

Автор - составитель:
педагог - психолог
Шабурова Оксана Александровна
высшая квалификационная категория

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 67 «Умка»

Утверждаю

Заведующий МБДОУ ДС № 67

_____ О.В. Щеголева

«01» сентября 2022 г



**Программа по организации наставничества
с молодыми специалистами ДОУ
«ПУТЬ К УСПЕХУ»**

Автор - составитель:
педагог-психолог
Шабурова Оксана Александровна
высшая квалификационная категория

г. Нижневартовск

Оглавление

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	6
3.	Цели и задачи программы	7
4.	Планируемые результаты	7
5.	Организация системы наставничества	8
6.	Качества личности наставника	12
7.	Этапы поддержки и сопровождения молодых специалистов	13
Список литературы		15
Приложения:		
Карточка оценки молодого специалиста		
Анкета для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов		
Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) педагога		

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами ДОУ «Путь к успеху»
Автор проекта	Шабурова Оксана Александровна, педагог-психолог МБДОУ ДС №67«Умка»
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в ДОУ
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения

	ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении; 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; 4. Совершенствование приемов, методов работы; 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий; 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
Сроки реализации программы	Срок реализации Программы - 2 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.
Методологическая основа программы	Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Этапы реализации программы	1-й этап – организационный 2 этап – внедренческий 3 этап - аналитический
Условия эффективного наставничества	Взаимной заинтересованности сторон; Административного контроля за процессом наставничества; Подведением промежуточных результатов сотрудничества.
Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Традиционные формы работы: беседы, консультации, посещение и обсуждение занятий. Нетрадиционные формы работы: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы.</p>

Пояснительная записка

Сегодня, на разных уровнях поднимается вопрос о работе в детских садах молодых специалистов. Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать по специальности, и многие уходят из системы образования через несколько лет. Существует проблема не только того, как привлечь в детские сады грамотных молодых педагогов, но и проблема удержания их там. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его профессионального и личностного развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Особенностью труда молодых начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Вместе с тем подготовка, полученная в институте, не может решить проблемы формирования мастерства. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, эффективное владение педагогическими технологиями.

Многие молодые воспитатели переживают из-за собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, боятся что-то забыть, упустить важные моменты профессиональной деятельности. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым педагогам нужен опытный наставник, успешный педагог-профессионал, который будет целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример, это самое эффективное профессиональное развитие молодого специалиста. Совместная работа наставника и подопечного включает в себя первичную диагностику уровня владения теоретической базой знаний и навыков планирования молодого специалиста, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники.

Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к коррекционно-развивающему занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

3. Цель и задачи программы

Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

4. Планируемые результаты программы:

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

5. Организация системы наставничества

Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь входящих в организацию сотрудников. Фактически, наставничество – это процесс, включенный в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации. По отношению к организации наставничество оптимизирует и стабилизирует кадровые процессы, выступает проводником управленческих решений в кадровую среду организации.

Наставничество в ДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 2-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.

Заведующий 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 ИОМ (индивидуальные планы) работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль 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 представляются на итоговом педагогическом совете.

Методическое сопровождение молодого специалиста наставником осуществляется в индивидуальном объеме и темпе, оптимальном для каждого отдельного педагога.

Степень участия наставника в педагогической профессиональной жизни молодого педагога **максимальна**. Большая часть отводится **совместной трудовой деятельности**:

- посещение режимных моментов и показ ООД молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее

эффективных методов работы с детьми;

- открытые просмотры занятий самого наставника, с последующим анализом;
- небольшие тесты, срезы, анкетирование для выявления проблемных вопросов;
- наставник проводит беседы и консультации, предлагает прослушивание лекций и вебинаров по тем вопросам, которые на данный момент являются актуальными для молодого педагога;
- широко используется метод имитации рабочего дня специалиста, приемы: решение педагогических ситуаций, кроссвордов.
- участие молодого специалиста в педагогических советах, в работе методических объединений, заседаниях, семинарах-практикумов, осуществляется под руководством наставника;
- привлечение молодого специалиста в участия в конкурсах педагогического мастерства, сначала, как зрителя.

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 педагога, его профессиональных знаний.

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 способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

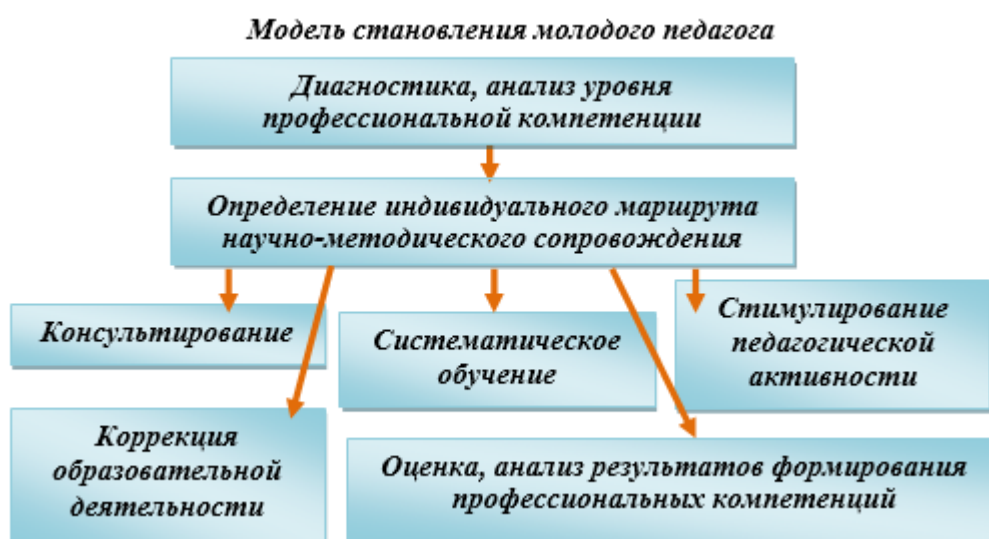
В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

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.

Мониторинг адаптации молодых педагогов показал, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к дошкольному учреждению;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с воспитанниками;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями воспитанников;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Методическая поддержка и сопровождение молодых специалистов наставником в ДОУ как целостная система имеет следующие составляющие:



6. Качества личности наставника

К наставничеству больше подходят образованные и состоявшиеся люди, вместе с тем они должны располагать свободным временем, так как наставничество предполагает систематическое и продолжительное общение. Обладать специальным образованием наставнику не нужно, а вот иметь определённые качества и навыки необходимо.

1. Наставник умеет слушать и говорить.

Найти кого-то, кто будет давать советы или выражать своё мнение, не так трудно, это любят делать все. Гораздо труднее найти того, кто способен не всегда быть на первом плане, любит и умеет слушать других. Он поддерживает зрительный контакт и посвящает наставляемому всё своё внимание. Часто можно помочь, просто выслушав и задав продуманные вопросы. Проговаривая свои собственные мысли, делясь чувствами, человек исследует себя самого и лучше понимает ситуацию с минимальным вмешательством. Если он чувствует себя понятым и принятым, он более склонен попросить совета в будущем.

Не менее важно умение говорить простым и понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении обо всем, не только о том, что интересно самому наставнику. Наставничество — это диалог, и взрослый тоже рассказывает о себе, своём опыте и чувствах.

2. Наставник проявляет уважение к личности, а не давит.

Хороший наставник не считает, что его точка зрения единственно верная, а способы решения проблем наилучшие из возможных. Также ему не кажется, что наставляемых нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевывать доверие. Идеальный наставник — уже состоявшийся в жизни человек, которому не нужно само утверждаться за счёт неопытных и юных. Он также терпим к мнениям, взглядам или поведению, отличным от его собственных, даже неприемлемых для него.

3. Наставник умеет сопереживать и понимать чувства других.

Эффективные наставники могут сопереживать, не испытывая при этом жалости. Для сочувствия не обязательно иметь идентичный жизненный опыт. Эмпатия помогает наставнику понимать настроение молодого специалиста даже в те моменты, когда ему самому трудно выразить себя словами. Вместе с тем наставник не должен обладать слишком высоким уровнем эмпатии, чрезмерная эмоциональная отзывчивость может быть использована против него и помешать наставнику проявить твёрдость там, где это необходимо.

4. Наставник видит решения, возможности и... препятствия.

Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным взглядом на жизнь и серьёзные проблемы, критическим мышлением и в то же время оптимизмом при поиске таких же реалистичных решений. Они способны придать смысл кажущемуся беспорядку проблем и указать разумные альтернативы. В целом они вселяют веру в позитивное будущее. В то, что трудом можно добиться исполнения своей мечты, а искренностью и добротой — хорошего отношения окружающих, но не боятся говорить о реальных трудностях на любом пути.

5. Наставник помогает меняться к лучшему, умея меняться сам.

Гибкость, быстрая оценка ситуации и принятие необходимых решений, лёгкое переключение с одного способа действий на другой также необходимы для эффективного наставничества. Наставники признают, что отношения требуют времени для развития и что общение является улицей с двусторонним движением. Они готовы узнавать своих наставляемых, их интересы (музыка, стиль, философия) и даже меняться под влиянием отношений с подростком.

6. Наставник крепко стоит на ногах и умеет справляться со стрессом.

Наставничество — удивительный опыт, безусловно, меняющий жизнь не только подростка, но и взрослого. Конечно, кроме радостей и приятных открытий на этом пути будут и сложности, поэтому наставник должен быть эмоционально устойчив, сохранять адекватность в непростых ситуациях, уметь адаптироваться к ним и отлично контролировать свои эмоции. Спокойный и уверенный, он опора и пример не только для подростка, но и для родителей, которым он сможет при необходимости донести: к наставнику ревновать не нужно, он не заменяет семью и не ставит под вопрос её авторитет, а, наоборот, прямо или косвенно налаживает отношения подростка с родителями.

7. Этапы поддержки и сопровождения наставником молодого специалиста

Всю систему методической поддержки и сопровождения молодого специалиста наставником условно разделили на три этапа: подготовительный; реализационный; итоговый.

1. Подготовительный этап методической поддержки и сопровождения наставником молодого специалиста включает:

- закрепление молодых педагогов за наставниками;
- диагностика профессиональных компетенций молодого специалиста;

- подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами;
- 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 с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2. Этап реализационный включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания всех образовательных программ ДОУ;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодого педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группе;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- посещение режимных моментов и показ ООД молодым педагогом, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодого педагога по работе с родителями (законными представителями);
- самообразование молодого педагога;
- обсуждение ООД, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Основной задачей работы с начинающими педагогами – повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие **направления деятельности** по введению молодого педагога в профессию педагога:

3. Итоговый этап включает:

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
3. Подведение итогов по ведению и заполнению ИОМ профессионального развития молодого специалиста».

4. Обобщение опыта работы по теме самообразования.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период

наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ.М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада.М.1990
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе – М.: Юристъ, 1998.
5. Волкова Г.Л. Чурикова М.В. Почва, на которой растут таланты. Программа адаптации молодого учителя. Директор школы. 1999. № 3.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004
7. Еникеев М.И., Кочетков, О.Л. Общая, социальная и юридическая психология. Краткий энциклопедический словарь. М.: Юридическая литература, 1997.
8. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: ГАУ, 1996.
9. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина, М.: ЮНИТИ, 2002.

КАРТОЧКА ОЦЕНКИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ФИО _____

Должность _____

Наставник _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)

На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
---	---	---	---	---	---	---	---	---

2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)

Работу постоянно необходимо существенно переделывать	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда на высоком уровне
--	---	---	---	---	---	---	---	--

3. Уровень профессиональной подготовки (обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)

Слабые, профессиональные навыки недостаточно развиты	1	2	3	4	5	6	7	Обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
--	---	---	---	---	---	---	---	--

4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)

Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
--	---	---	---	---	---	---	---	---

5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выразить свои мысли, слушать и понимать собеседника)

Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
--	---	---	---	---	---	---	---	---

6. Особенности поведения вовремя ООД (умеет ли удерживать внимание воспитанников и поддерживать дисциплину в группе)

Не владеет вниманием группы при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на занятии	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения педагога хорошо воспринимаются группой, в течение ООД поддерживается деловая рабочая атмосфера
---	---	---	---	---	---	---	---	---

7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)

Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
--	---	---	---	---	---	---	---	---

8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)

Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
---	---	---	---	---	---	---	---	--

9. Умение общаться с родителями (воспринимается ли он родителями воспитанников как привлекательная, заслуживающая доверия persona)

Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями, существует единство педагогических требований с семьей ребенка
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Оценка проведена наставником _____

Что помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться в условиях начинающейся педагогической деятельности

1. Наблюдательность и обдуманность в отношении и поведении.

Необходимо прислушиваться к мнению каждого педагога, мастера и не мастера, опытного и стремящегося к этому, ответственного и безынициативного, но не спешить с выводами и заключениями, а тем более с оценками работы коллег. Однако это не обозначает безликость педагога в отношениях с коллегами. Свою точку зрения надо уметь отстаивать, но достаточно аргументировано, без лишней горячности, с соблюдением такта. Но и прятать себя не стоит. Справедливость всегда побеждает.

2. Знание методик обучения и воспитания, личное трудолюбие и ответственность в деле.

При этом очень важно безупречно, со всей серьезностью выполнять общественные поручения. Выполнять любое общественное поручение нужно с душой, т.е. так, чтобы оно оставило след в душах воспитанников. Это помогает педагогу уже с первых шагов педагогической работы утвердиться в качестве серьезного и вдумчивого специалиста, умелого воспитателя.

3. Разумная требовательность и педагогический такт.

Эти качества характеризуются и сопровождаются личным примером в деле. Разумная требовательность предполагает также объективность в суждениях и оценках. К любому совету, даже неквалифицированному, нужно прислушиваться. А отстаивать свою точку зрения правомерно лишь на основе проверенных фактов. При этом надо помнить, что одно и то же действие в различных условиях проявляется по-разному. Молодому педагогу важно, как можно больше учиться опыту общения с детьми у опытных педагогов, чаще посещать их занятия.

4. Чуткость и доброжелательность в отношении с коллегами по работе, уравновешенность в поведении, идейность во всем.

При этом никогда не следует занимать выгодную для себя позицию, если приходится иметь дело даже с большинством недобросовестных и нечестных работников. Надо постоянно руководствоваться целями дела, интересами общества и государства. Моральный капитал возвышает человека в любой обстановке, украшает его жизнь, делает человека нужным и счастливым.

**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 почина.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а на 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.

Анкета для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов

№	Позиция анкеты	Точки роста	Точки восполнения
1	Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребёнка)		
2	Имею представление о преемственности основных периодов развития личности		
3	Знаю психологические основы работы со взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)		
4	Знаю современные педагогические технологии		
5	Знаю методы установления контактов с детьми разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями		
6	Знаю методы управления коллективом (детским, взрослым, смешанным): методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращение конфликтов		
7	Умею ставить педагогические задачи в соответствии с индивидуальными особенностями ребёнка и организовывать работу в соответствии с ними		
8	Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации		
9	Владею способами активации мышления		
10	Умею вычленять реальные учебные возможности ребёнка (в т. ч. с ОВЗ, одарённого) и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с критериями полноты, необходимости и достаточности)		
11	Умею устанавливать в общении прямую и обратную связь		
12	Умею оценивать и определять очерёдность подачи информации, её сложность, образность, способы предъявления не только для ребёнка, но и его родителей		
13	Владею вербальными и невербальными средствами общения		
14	Умею гибко перестраивать способы и стили общения, выбирать оптимальное их сочетание, чередовать разные позиции		
15	Владею приёмами косвенного воздействия		
16	Владею приёмами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений, критичности мышления		
17	Стараюсь понять позицию другого человека		
18	Умею воздействовать не только на поведение ребёнка, но и на мотивы, цели		
19	Считаю, что педагога, прежде всего, должна интересовать		

	личность ребёнка		
20	Принимаю любого человека таким, каков он есть		
21	Считаю, что педагог учится у тех, с кем работает		
22	Люди, с которыми я работаю, могут сказать, что я контактный человек		
23	Я обозначаю для партнёров по деятельности (в т. ч. и для детей) замыслы и цели своих действий		
24	Моя профессиональная деятельность соответствует моим внутренним потребностям		
25	Люди (взрослые и дети), с которыми я работаю, могут сказать, что со мной легко и приятно		
26	Умею поставить интересы общего дела выше своих личных притязаний		
27	Не боюсь находить нестандартные решения в проблемных ситуациях		
28	Осознаю цели и мотивы своей деятельности, принимаю на их основе решения, оцениваю эффективность из реального выполнения		
29	Умею объективно определять причины неудач в деятельности и устранять их		
30	Умею позитивно менять неблагоприятный ход событий		

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ (ИОМ) ПЕДАГОГА

Ф.И.О. сотрудника (стажера) _____

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с _____ года по _____ год

Подведение итогов по данному плану _____ год

Цель работы: совершенствование теоретических и практических знаний, развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога, повышение педагогического мастерства.

Задачи:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

№ п\п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель / Планируемые результаты	Сроки выполнения	Отметка о выполнении
1				

Ожидаемый результат:

- ✓ 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении;
- ✓ 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
- ✓ 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ 4. Совершенствование приемов, методов работы;
- ✓ 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- ✓ 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Примерное планирование методической помощи и поддержки молодого специалиста наставником

	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 программы	октябрь	Наличие рабочей программы	
3	Планирование и организация ООД	ноябрь	Конспекты ООД	
	Использование современных образовательных технологии в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологиях	
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	