



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №27 «САДКО»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ
ПЕДАГОГАМИ**



РАССМОТРЕНО:
на педагогическом совете
протокол №_____ от _____

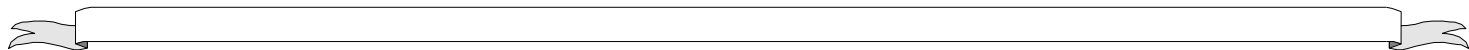
Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №27
«Садко»
_____Е.В. Уколова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ
ПЕДАГОГАМИ
«СТУПЕНЬКИ ТВОРЧЕСТВА»**

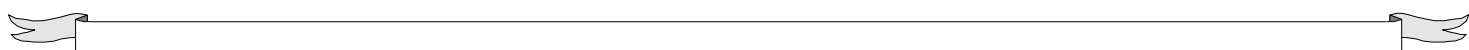
2. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «Ступеньки творчества» МБДОУ «Детский сад №27 «Садко»
Срок реализации	2019-2021
Цель	Оказание помощи молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные задачи программы	• Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей. • Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями. • Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.
Основные направления работы	• Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. • Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов,

	открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. • Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. • Разработка и обсуждение планирования. • Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. • Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Условия эффективности работы	• Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; • Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы; • Сочетание теоретических и практических форм; • Оценка результатов работы (диагностические исследования) • Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией;
Ожидаемый результат	• Познание себя и ориентация на ценности саморазвития • Качественное изменение отношений в коллективе • Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь • Рост профессиональной и методической компетенции



	МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ИХ ГОТОВНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
--	---



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

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального 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.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат.

- ❖ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ❖ Качественное изменение отношений в коллективе.
- ❖ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ❖ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.

- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДООУ.

I. СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

- **Сбор информации о молодом специалисте:**
 1. Составление плана работы
 - Консультации
 - Семинары
 - Педсоветы
 - Открытые просмотры
- **Накопление теоретического материала**
 2. Подготовка теоретического и практического материала
 - НОД
 - Праздники, развлечения
 - Продуктивная деятельность
- **Накопление практического материала**
- **Описание работы: оформление теоретического и практического материала**

II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

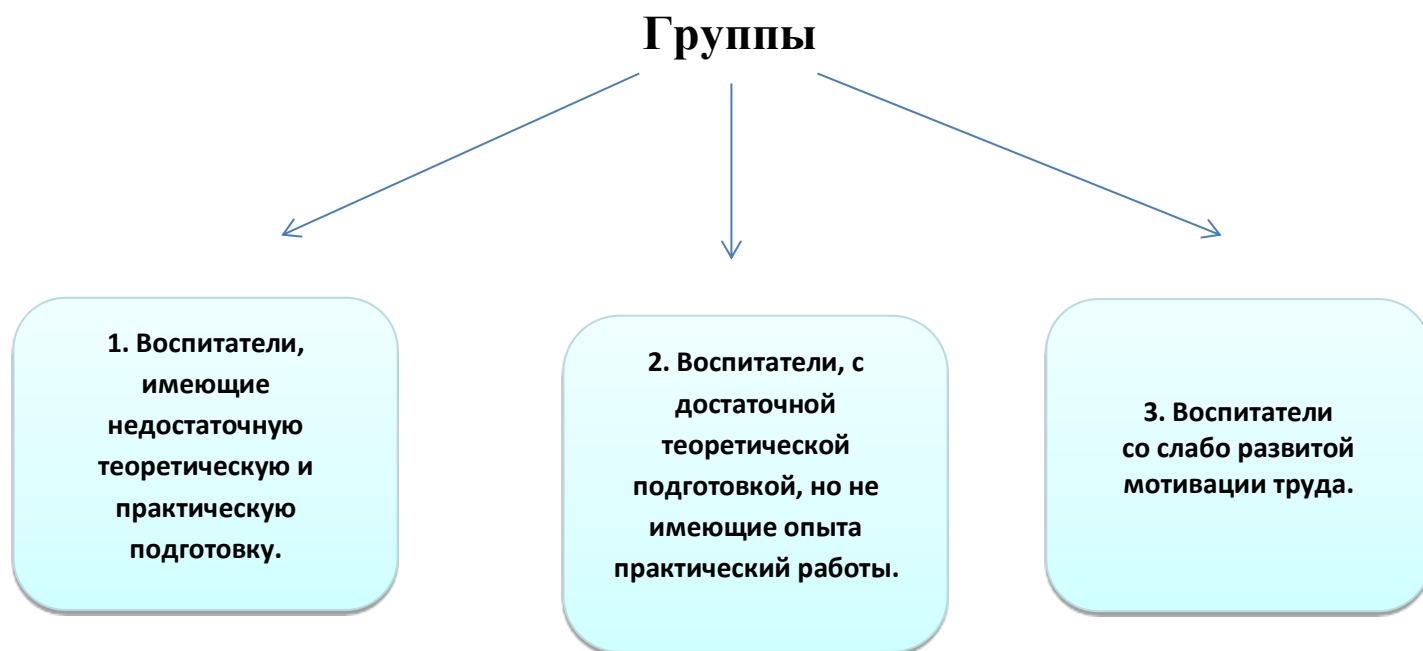
Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

1 этап: диагностический.

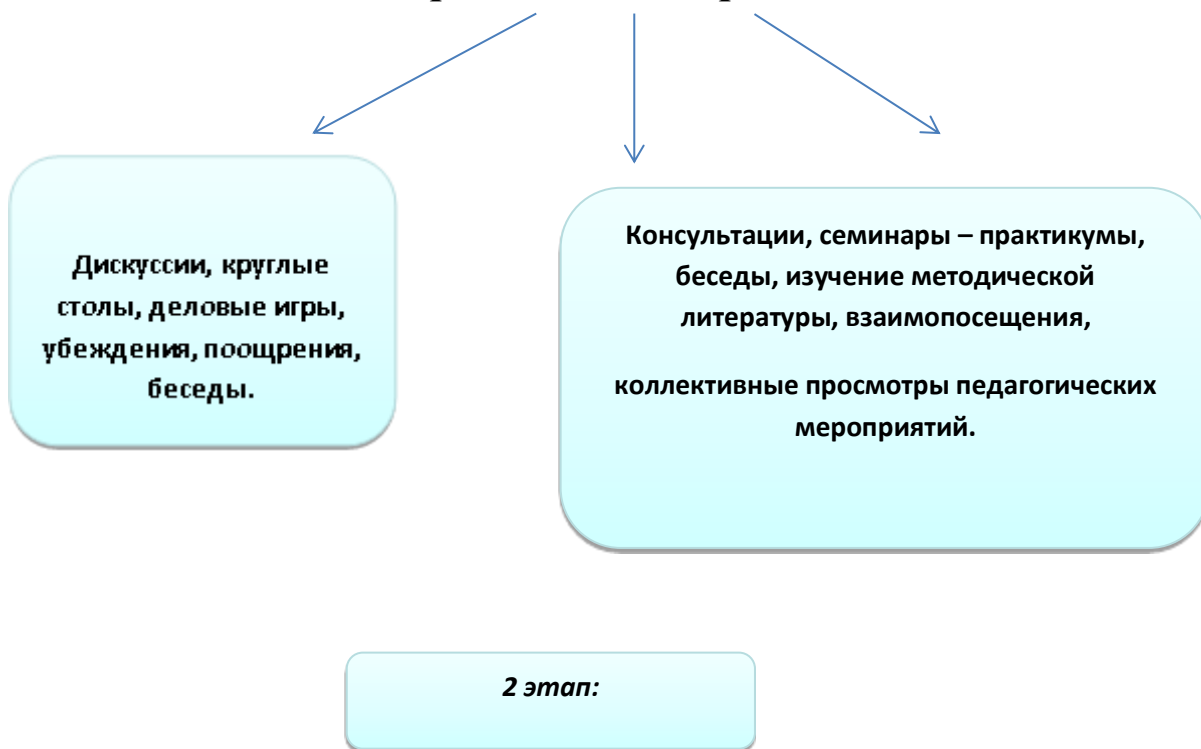
- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).

- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:



Формы и методы работы:



- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Ступеньки мастерства»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – молодой специалист:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель:

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист –ребенок:

- оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической

деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.



В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

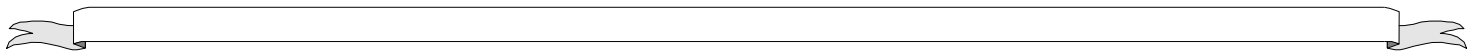
Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

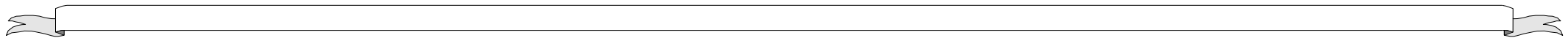
2 ступень – 2 -5- й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень – 5-6 й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.



План работы с молодыми педагогами.

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка «Положения о программе наставничества» 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога».	старший воспитатель, отв. педагог – наставник.
Октябрь	1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность) 4. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов	старший воспитатель, Закрепленные педагоги – наставники
Декабрь	1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу» 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. мониторинга	Закрепленные педагоги – наставники
Февраль	1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	старший воспитатель, Закрепленные педагоги – наставники
Март	1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»	старший воспитатель, Закрепленные педагоги – наставники
Апрель	1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.	старший воспитатель, Педагоги – наставники



Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.



Используемая литература.

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. 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.



ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

ФИО _____

ДАТА РОЖДЕНИЯ _____

ДОЛЖНОСТЬ _____

ОБРАЗОВАНИЕ _____

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ _____

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ _____

ГОД ОКОНЧАНИЯ _____

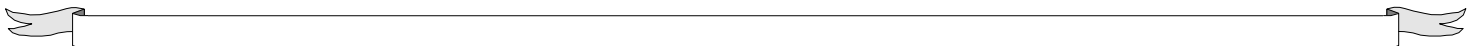
ПЕДСТАЖ _____

СТАЖ РАБОТЫ В ДОУ _____

УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ _____

КУРСЫ _____

НАГРАДЫ _____



КАРТА ЛИЧНОСТИ

ФИО _____

ВОЗРАСТ _____

СОСТОЯНИЕ _____

ЗДОРОВЬЯ _____

ОТНОШЕНИЕ К ЗДОРОВЬЮ _____

ЖИЗНЕННЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА (что на первом месте) _____

☐ РАБОТА

☐ СЕМЬЯ

☐ МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОЦЕНКА СЕМЕЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ _____

ПРОЯВЛЕНИЕ СПОСОБНОСТЕЙ (нужное подчеркнуть): музыкальные, вокальные, артистические, художественные, технические, литературные, педагогические, организаторские, оформительские.

ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА: (нужное подчеркнуть)

АКТИВНОСТЬ

ЗАМКНУТОСТЬ

ЖИЗНЕРАДОСТНОСТЬ

ГРУБОСТЬ

ТРУДОЛЮБИЕ

САМОКРИТИЧНОСТЬ

БЕРЕЖЛИВОСТЬ

ЗАСТЕНЧИВОСТЬ

ГУМАНИЗМ

НЕБРЕЖНОСТЬ

ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ

ЧЕРСТВОВАСТЬ

АГРЕССИВНОСТЬ

СПОСОБНОСТЬ К ПОНИМАНИЮ

РАЗДРАЖИТЕЛЬНОСТЬ

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

ИМПУЛЬСИВНОСТЬ

ТРЕВОЖНОСТЬ

ПАССИВНОСТЬ

ОСМОТРИТЕЛЬНОСТЬ

ПОДВЕРЖЕННОСТЬ ЧУЖОМУ ВЛИЯНИЮ

ВЫДЕРЖКА

СПОСОБ ЗАПОЛНЕНИЯ: САМООЦЕНКА

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Почему вы выбрали профессию педагога? Чем для Вас она привлекательна? _____

2. Как вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____

3. С какими трудностями вы столкнулись в работе? В какой помощи вы нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? _____

6. Каковы ваши профессиональные планы на будущее? _____

7. Если бы Вам представилась возможность снова выбрать профессию, стали бы Вы педагогом? _____

8. Что вас привлекает в работе?
 - ☐ Новизна деятельности
 - ☐ Условия работы
 - ☐ Возможность экспериментирования
 - ☐ Пример и влияния коллег и руководителя
 - ☐ Организация труда
 - ☐ Доверие
 - ☐ Возможность профессионального роста
9. Что хотелось бы Вам изменить? _____

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ
ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных ниже 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 не 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 подослал
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 все, да никто не слушает
8. Участие в педагогических советах ДООУ:
 - А. Живет и эта песня для почину
 - 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 мастера

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают
В. Вечер плач, а заутре радость

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» - у вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет вам 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 о том, что меняется в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас 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 свой идеальный образ 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 соответствует 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

4. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка

В. В дорогу идти пятеро лапти сплести

5. Воспитывать 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:

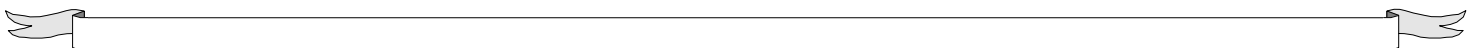
«А» - вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей, культурно-просветительской функцией воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество вашей работы 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 сделать.



Отрицательным моментом общения с молодым специалистом может стать преобладание «дидактического» поучающего стиля общения. Старайтесь быть демократичнее!

«Б» - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализовать научно-методические и воспитательские функции 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 демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда вашему подопечному может понадобится и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» - приоритетными направлениями Вашей деятельности в ДООУ является управленческая и социально-педагогическая функция. Преимущества 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, а также объединять свои усилия с другими специалистами ДООУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса.



Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в нашем коллективе. Для этого прочтите предложения, затем перед вопросом отметьте ту оценку, которая, по-Вашему мнению, соответствует истине.

Оценки:

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то и, и другое свойство

1. Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.

2. Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.

3. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.

4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.

5. Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.

6. С уважением относятся к мнению друг друга.

7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные

8. В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение: «Один за всех, и все за одного».

9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.

10. Коллектив активен, полон энергии.

11. Участиливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.

12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.

13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.

Обработка полученных данных:

более 22 – высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

от 8 до 22 — средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

от 0 до 8 — низкая степень (незначительная) благоприятности;

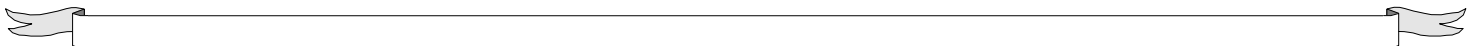
Описанная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые «заложены» в опросном листе).

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.
- Растить 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 «Конфликтная ли Вы личность?»

Инструкция: В каждом вопросе выберите по одному ответу, наиболее соответствующему Вашему поведению.

Вопросы:

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция?

- а) не принимаю участия;
- б) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;
- в) активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя».

2. Выступаете ли на собраниях (классных часах) с критикой?

- а) нет;
- б) только если для этого имею веские обстоятельства;
- в) критикую по любому поводу.

3. Часто ли спорите с друзьями?

- а) только если это люди необидчивые;
- б) лишь по принципиальным вопросам;
- в) споры — моя стихия.

4. Дома на обед подали недосоленное блюдо. Ваша реакция?

- а) не буду поднимать бучу из-за пустяков;
- б) молча возьму солонку;
- в) не удержусь от замечаний.

5. Если на улице, в транспорте Вам наступили на ногу:

- а) с возмущением посмотрю на обидчика;
- б) сухо сделаю замечание;
- в) выскажусь, не стесняясь в выражениях.

6. Если кто-то из близких купил вещь, которая Вам не понравилась:

- а) промолчу;
- б) ограничусь коротким тактичным замечанием;
- в) устрою скандал.

7. Не повезло в лотерее. Как к этому отнесетесь?

- а) постараюсь казаться равнодушным, но дам себе слово никогда больше не участвовать в ней;
- б) не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;
- в) проигрыш надолго испортит настроение.

Оценка:

Оцените полученные результаты: каждый ответ «а» — 4 балла; «б» — 2 балла; «в» — 0.

Подсчитайте общую сумму набранных баллов.

От 20—28 баллов. Вы тактичны и миролюбивы, уходите от конфликтов и споров, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Может поэтому иногда называют Вас приспособленцем.

От 10—18 баллов. Вы слывете человеком конфликтным. Но на самом деле конфликтуете лишь тогда, когда нет другого выхода и все средства исчерпаны. При этом не выходите за рамки корректности, твердо отстаиваете свое мнение. Все это вызывает к Вам уважение.



До 8 баллов. Конфликты и споры — это Ваша стихия. Любите критиковать других, но не выносите критики в свой адрес. Ваша грубость и несдержанность отталкивает людей. С Вами трудно как на работе, так и дома. Постарайтесь перебороть свой характер.

Тест приведен из книги " Сборник психологических тестов" / Составители: Л.А.Богатова, В.В.Герасимова, Л.А.Кудряшова, И.А.Радчук.-Казань: КНПО ВТИ, 2007