

**Программа  
по организации наставничества  
МДОБУ «Кудровский детский сад  
комбинированного вида № 1»  
на 2021 – 2022 учебный год**

**Воспитатель: Лазарева И.Ф.**

## Сроки реализации: 2021 – 2022 учебный год

### Структура программы:

- Паспорт программы.
- Пояснительная записка.
- Содержание программы.
- Механизм реализации.
- Приложение.

### Участники программы:

- Заведующий МДОБУ.
- Зам. по ВР.
- Старший воспитатель.
- Педагог-психолог.
- Педагог-наставники.
- Молодые педагоги.

### Ожидаемые результаты:

- Молодые специалисты приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшиться качество образовательного процесса МДОБУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.



## Паспорт программы

1. Программа по организации наставничества МДОБУ «Кудровский детский сад комбинированного вида № 1».

### Цель:

Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

### Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов в условиях МДОБУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения выбирать средства, методы и формы образовательной работы
5. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта
6. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионально мастерства молодых специалистов.

### Пояснительная записка

В связи с тем, что в России произошла модернизация системы образования – роль педагога значительно возрастает. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами. К большому сожалению ни все выпускники педагогических вузов идут работать по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, повышаются требования к профессиональным качествам педагога. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- Одновременное освоение молодым педагогом многих и новых установок, тормозит и усложняет его профессиональное становление;
- Различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.
- Программа наставничества МДОРУ разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, то формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной деятельности.

#### Актуальность:

- Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения. В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками.



## Этапы реализации программы

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

### **I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:**

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
  - Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
  - Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
  - 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:**

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Веракы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- 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.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.



### **III этап реализации программы - итоговый включает в себя.**

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий;
  - в образовательной организации
  - на муниципальном уровне
  - Анализ результатов работы на педагогическом совете.
  - Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### **Механизм реализации программы**

Реализация программы «Становление» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которым осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы. В конце года на педагогическом совете предоставляется отчет работы.

**Этапы становления молодого педагога включают:**

- Освоение норм профессии, её ценностей – адаптация
- Приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности – стабилизация.
- Достижение ценностей, самодостаточности и способности к инновационным ценностям – преобразование.

**Программа Становление»**

- профессиональное самоопределение
- творческая самореализация
- Проектирование профессиональной карьеры
- Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность
- Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры

**Направления:**

Профессионализация – появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.

Социализация – появление новых качеств личности

Наставником может быть опытный педагог, обладающий высоким профессиональным уровнем подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.



### **Основные термины:**

**Наставник** – сотрудник детского учреждения, принимающий на себя функцию обучения в период прохождения им испытательного срока.

**Наставничество** – практика введения нового сотрудника в учреждение и обучение на рабочем месте.

**Стажер** – молодой педагог или педагог без опыта работы в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МБДОУ 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 необходимым для выполнения функций наставника.

### **Содержание программы:**

**Наставничество**, является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа до трёх лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Основными принципами** движения наставничества являются открытость, компетентность, наблюдение норм профессиональной этики.

**Формы работы используемые в работе по наставничеству:**

- Наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов
- взаимопосещение занятий, мероприятий
- 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 разнообразные мероприятия, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.



### Критерии отбора наставников

Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности
  - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
  - знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
  - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
  - знание компьютерной программы
  - 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 и желание помогать
- Права наставника:
- Включать с согласия МБДОУ (старшего воспитателя) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
  - Требовать рабочие отчёты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**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 МБДОУ, 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 предложение 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.



## Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами

- Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показывать другим пример в работе.
  - Учиться своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время.
  - Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
  - Распределите поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
  - Учите распределять обязанности, распределяться и контролировать, поощрять и высказывать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной.
  - 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.
  - Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
  - Никогда не терять самообладание. Вопиески 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 воспитателем 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.
  - Учите правильно реагировать на критику. Улыбав о себе неслестное 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 нигде не опаздывайте и требуйте этого от других.
  - Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

## Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя ДОУ»

### Старший:

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 комором.

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». Обладаяший 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 стрессустойчивости**

(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 заскал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. После 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. Болыший ожидает здравия даже до смерти.

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

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 слежать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловались всем, да никто не слушает.
- 8. Участие в педагогических советах в ДОУ:
  - А. Живет и эта песня для почины.
  - Б. Стрелил в воробья, да попал в журавля.
  - В. Фасон дороже приклада.

9. Конеч учебногo года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. Заученого (знатого) двух научных (небитых) данот.
- В. Вечер пляч, 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), "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 меняется в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии

## Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:
  - А. Добрая лошадка все свезет.
  - Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
  - В. Под трубами повить, под шелоном взлесяны, концом копия вскармлены.
2. Педагогический коллектив – это:
  - А. В мире, что в море.
  - Б. У одной овечки да семь пастухов.
  - В. Склеенная посуда два века живет.
3. Обучать детей – значит:
  - А. Что посеешь – то и пожнешь.
  - Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
  - В. В дорогу илти – пилеры илти силести.
4. Воспитывать детей – значит:
  - А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
  - Б. Перемелется – все мука будет.
  - В. Наказом воююда крепок.
5. Развивать детей – значит:
  - А. Сей день не без завтра.
  - Б. Высоко летаешь, да низко садисься.
  - В. Палка о двух концах.
6. Работа с родителями – это:
  - А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
  - Б. В добрый час молвить, в худой промомолчать.
  - В. По способу пешего хождения.



Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя.

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

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

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

## Тест «Ваш творческий потенциал»

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть лучше:

- 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 делить 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. Путешествия, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:
- а) да;
  - б) нет, боятся 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) вспоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки:

а) да, без затруднения;

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 сопоставление окажется слишком сильным.



**Ключ:**

За каждый выбор варианта ответа «а» -3 балла;

За каждый выбор варианта ответа «б» - 1 балл;

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?»

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 лишит премии и т.д.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
  - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
  - б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
  - в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперед вас без очереди. Ваши действия:
  - а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
  - б) возмущаетесь, но про себя;
  - в) открыто высказываете негодование.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
  - а) выкажетесь 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: сжаровь 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 чашевых, 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. Разнообразным менно. 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 признаёте свою ошибку:

а) нет;

б) разумеется. Признаёте;

в) какой же у вас авторитет, если вы признаёте, 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 стащить, 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.

## Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

План работы на период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Подтверждение отсюда по данному плану « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

№ № П / П	Задачи, (что конкретно просить, освоить, изучить)	Цель, планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении, подпись стажера
1				
2				
3				
4				

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ подпись стажёра

Дата \_\_\_\_\_

Комментарии наставника /руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## План работы наставника

Лазаревой И.Ф. с молодым специалистом Саргсян А.Н.

на 2021-2022 учебный год

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, желание проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, самообразование.

### **Задачи:**

1. Оказать помощь в изучении нормативно-правовой документации.
2. Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, сетка занятий, сведения о детях, их возрастные особенности, план по самообразованию, диагностика).
3. Эффективно использовать дидактические и наглядные материалы; совместно разрабатывать конспекты НОД, использовать ИКТ в работе.
4. Оказать помощь в организации работы с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия).
5. Способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Формы работы:** индивидуальное консультирование, изучение нормативно-правовой документации, осуществление совместной и самостоятельной деятельности воспитателей с детьми в процессе НОД и режимных моментов, совместное проведение родительских собраний и консультаций, совместная подготовка дидактических и наглядных материалов, разработка конспектов НОД.

<i>Сроки</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Формы проведения</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
сентябрь	<p>1. Оказание помощи в изучении ФГОС федерального закона «Об образовании», локальных документов ДОУ.</p> <p>2. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования, образовательной работы (подневки), сетки занятий.</p>	<p>Совместное знакомство с основными и локальными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</p> <p>Консультация «Документация воспитателя в соответствии с ФГОС». Помощь в составлении планирования.</p>	<p>Выполнено</p>
октябрь	<p>1. Выбор темы по самообразованию, оказание помощи в составлении плана самообразования.</p> <p>2. Оказание помощи в составлении плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>3. Оказание помощи в организации и проведении родительского собрания, обсуждение собрания.</p>	<p>Тема самообразования: «Проектная деятельность, как средство развития познавательной активности детей дошкольного возраста в условиях введения ФГОС ДО».</p> <p>Подбор методической литературы.</p> <p>Составление индивидуального маршрута ребенка.</p> <p>Составление протокола и конспекта родительского собрания.</p>	<p>Выполнено</p>



ноябрь	<p>1. Эффективное использование дидактического и наглядного материала в работе.</p> <p>2. Посещение занятий с целью выявления профессиональных затруднений.</p>	<p>Консультация «Советы по пелесообразности использования дидактического и наглядного материала при проведении НОД и в режимные моменты»</p> <p>Наблюдение, совместное проведение НОД с наставником.</p>	
декабрь	<p>1. Анализ педагогических ситуаций, основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Оказание помощи в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей.</p>	<p>Подбор методической литературы, консультация «Детская агрессия: причины и способы её преодоления»</p> <p>Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок-передвижек, наличии материала, формах их оформления.</p>	
январь	<p>1. Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности.</p> <p>2. Создание предметно- развивающей среды с требованием ФГОС.</p>	<p>Консультация «Как провести эффективно занятие»</p> <p>Консультация: принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).</p>	

<p>февраль</p>	<p>1. Использование метода проектов в образовательном процессе. Выбор проекта.</p> <p>2. Обмен опытом: «Изготовление дидактического и наглядного материала»</p> <p>3. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Помощь в организации и проведении тематического родительского собрания.</p>	<p>Консультация: «Проектная деятельность в ДОУ».</p> <p>Подбор и оформление карточек по дидактическим и развивающим играм, планированию прогулок.</p> <p>Консультация «Секреты успешного проведения родительского собрания»</p>	
<p>март</p>	<p>1. Оказание помощи в подготовке и проведении открытого занятия</p> <p>2. Использование современных технологий в воспитательном процессе.</p>	<p>Консультация: «Как провести открытое занятие в детском саду?»</p> <p>Консультация: «Использование ИКТ-технологий в детском саду».</p>	



апрель	<p>1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.</p> <p>2. Знакомство с мониторингом данной возрастной группы детей; изучение методик проведения и обследования воспитанников.</p>	<p>Консультация, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности)</p> <p>Консультация по проведению обследования и подбору материала проведения мониторинга.</p>	
май	<p>1. Оказание помощи при проведении мониторинга.</p> <p>2. Самообразование воспитателя, планирование педагогического проекта на следующий учебный год.</p> <p>3. Оказать помощь в составлении плана работы с детьми в летне-оздоровительный период.</p>	<p>Контроль.</p> <p>Самонализ молодого специалиста.</p> <p>Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период.</p>	