

**ПРИКАЗ**

«07» октября 2016 г

№44

**О наставничестве в МАДОУ**

В соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, в целях обеспечения эффективной организации профессиональной адаптации молодого воспитателя к воспитательно-образовательной среде.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить ответственным за организацию работы с молодым специалистом старшего воспитателя Ондар Ч.Б.
2. Продлить Положение «О наставничестве» до момента внесения изменений в Положение.
3. Старшему воспитателю Ондар Ч.Б. ознакомить воспитателя ДОУ с «Положением о наставничестве», планом работы с молодым специалистом на 2016-2017 учебный год.
6. Ответственность за исполнение приказа возложить на старшего воспитателя Ондар Ч.Б.
7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор:

Данзы Ч.Н.

С приказом ознакомлены:  
Ондар Ч.Б.



**ПРИКАЗ**

От 24 сентября 2018г

№93

О наставничестве молодым воспитателям

В целях оказания помощи молодым воспитателям в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации, в соответствии с Приложением о наставничестве

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать наставничество над молодыми воспитателями: - назначить наставником над молодыми воспитателями, Достай Белек Борзек-ооловной, Багай-оол Олча Экер-ооловной, старшего воспитателя Ондар Чодураа Борисовну с 01 сентября 2018 года по 31 мая 2022 года;
2. Установить Ондар Ч.Б. надбавку 20%.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор:



*Данзы*

Данзы Ч.Н.

С приказом ознакомлены:

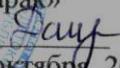
1. Ондар /Ондар Ч.Б./
2. Достай /Достай Б.Б./
3. Багай-оол /Багай-оол О.Э./

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 5 «Хамнаарак» с. Мугур-Аксы Монгун-Тайгинского кожууна

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом

МАДОУ «Д/С №5 «Хамнаарак»  
(протокол от 06 октября 2016 г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАДОУ «Д/С №5  
Хамнаарак»

  
07 октября 2016 приказ №44 г.

Ч.Н. Данзы

### Положение о наставничестве

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Д/С №5 «Хамнаарак» (далее – организация), права и обязанности наставников и стажеров.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Стажер – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

#### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация стажеров к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения стажерами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи стажеру в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению стажером высокого качества труда;
- вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у стажера чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

#### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора.

3.2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

3.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.

3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух стажеров.

3.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного стажеру.

#### 4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от стажера выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажера, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении стажера, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры стажера и планировании его дальнейшей работы в организации.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить стажера с основами корпоративной культуры организации;

- изучить профессиональные и нравственные качества стажера, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать стажеру индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для стажера;
- личным примером развить положительные качества стажера, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать стажера о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
- развить у стажера стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств стажера содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на стажера;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 1).

#### 4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух стажеров подряд наставник лишается статуса наставника.

### 5. Права и обязанности стажера

5.1. Стажер имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

#### 5.2. Стажер обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 2).

### 6. Анализ работы стажера

6.1. Предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации стажера.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием стажера разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию стажера.

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	4
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	5
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	3
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	3
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	5
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	5
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	4
– освоение практических навыков работы;	5
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	4
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	4
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	4
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	4
– личные консультации в заранее определенное время;	3
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	5
– поэтапный совместный разбор практических заданий	5

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

предложений нет.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5 «Хамнаарак» с.Мугур – Аксы Монгун – Тайгинского кожууна Республики Тыва»

Утверждаю  
Заведующая МАДОУ д/с № 5 «Хамнаарак»  Данзы Ч.Н.  
«20» августа 2021г.



План работы наставника Ондар Ч.Б.  
на 2021-2022 учебный год.

с.Мугур – Аксы, 2021г

На основании Положения о наставничестве и приказа о назначении педагогов наставников для молодых специалистов разработан план работы.

**Цель:** Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

**Задачи:**

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в детском саду;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль
1	август	Знакомство с молодыми педагогами Посиделки «Сладкий чай»	Педагоги	-
2	сентябрь	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.  Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения. Изучение документов: Закон об образовании Конвенция о правах ребенка Гос. Стандарт. - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективно-календарного планирования; - структура комплексно-тематического планирования.	Старший воспитатель - наставник	-

		<p>Мониторинг детского развития Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в детском саду Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы)</p>		
	Сентябрь	<p>Изучение материалов по дистанционной работе с родителями и воспитанниками Подготовка материалов для родителей на странице Viber групп. Изготовление буклетов для родителей</p>	Старший воспитатель - наставник	Проверка материалов и буклетов
3	октябрь	<p>Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.</p>	Старший воспитатель-наставник	Проверка перспективного и календарно – тематического плана.
4	ноябрь	<p>Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД»</p>	Старший воспитатель-наставник	Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
5	декабрь январь	<p>Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.</p>	Старший воспитатель - наставник	Просмотр проведения дидактической игры.
6	январь	<p>Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.</p>	Старший воспитатель-наставник	Посещение родительского собрания.
7	февраль	<p>Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима. Взаимопосещения</p>	Старший воспитатель-наставник	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы по физическому

				развитию.
8	март	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Старший воспитатель-наставник	Просмотр игровой деятельности.
9	апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений. Взаимопомещения	Старший воспитатель-наставник	Просмотр прогулки.
10	май	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Старший воспитатель-наставник	Результаты диагностики.
11	В течение года	Посещение занятий. Посетить все виды занятий. Взаимопосещение	Старший воспитатель-наставник	Посещение НОД.
12	В течение года	Посещение режимных моментов. Взаимопосещение	Старший воспитатель-наставник	Посещение режимных моментов.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №5 «Хамнаарак» с. Мугур-Аксы Монгун-Тайгинского кожууна Республики Тыва»

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол № 1  
от «20» августа 2021г.



Утверждаю  
Директор МАДОУ д/с  
№ 5 «Хамнаарак»  
*Данзы Ч.Н.*  
«20» августа 2021 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПУТЬ К УСПЕХУ»

МАДОУ д/с № 5 «Хамнаарак»

на 2021 – 2022 учебный год

с. Мугур – Аксы, 2021г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Паспорт программы

1. Пояснительная записка.....	4
Цель, задачи программы.....	5
2. Содержание программы.....	6
3. Этапы реализации программы.....	8
4. Механизмы реализации программы.....	11
Приложение.....	12

1	Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА « ПУТЬ К УСПЕХУ» МАДОУ д/с № 5 «Хамнаарак» на 2021 – 2022 учебный год
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
3	Задачи	- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. - Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО. - Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. - Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов
4	Сроки реализации	2021-2022 учебный год
5	Структура программы	Паспорт программы. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Пояснительная записка</li> <li>• Содержание программы</li> <li>• Этапы реализации программы.</li> <li>• Механизм реализации</li> <li>• Приложение</li> </ul>
6	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующий ДОО</li> <li>• Старший воспитатель</li> <li>• Педагог-психолог</li> <li>• Педагоги-наставники.</li> <li>• Молодые (вновь принятые) педагоги</li> </ul>
7	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.</li> <li>• Улучшится качество образовательного процесса в ДОО.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста</li></ul>
--	--	--

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции.

Программа наставничества МАДОУ детского сада № 5 «Хамнаарак» разработана на основе разработанной программы наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №117 «Электроник» комбинированного вида городского округа города Буй. С целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность:**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

### **Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Путь к успеху» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:  
формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;  
формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.  
Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
- Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

**Принципы:**

- Добровольность (искреннее желание помочь в преодолении трудностей)
- Гуманность (соблюдение прав молодого специалиста)
- Взаимопонимание (способность видеть личность)
- Конфиденциальность
- Ответственность

**Ожидаемый результат:**

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ д/с № 5 «Хамнаарак» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

### **Этапы становления молодого педагога включают:**

- ✓ адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- ✓ стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- ✓ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Путь к успеху» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника

### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других. - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные мотивы к	- потребность в приобретении опыта управления

наставничеству	людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации
----------------	---

### *Права наставника*

✓ Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

✓ Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### **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. Вераксы; 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.

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 - педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации

образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.  
*Педагог-наставник:*
  - содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
  - обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
  - координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
  - оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
  - передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
  - знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
  - консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

*Формы работы, используемые в работе по наставничеству:*

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов
- взаимопосещение
- консультации
- открытые мероприятия
- круглые столы
- семинары-практикумы и т.д.

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

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

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

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

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий, участие в конкурсах различного уровня:

- 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 «Путь к успеху» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником, педагогами и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты

реализации программы «Путь к успеху» представляются на итоговом педагогическом совете.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации группы Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в	Март

		разработке материалов для родителей.	
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста(совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

**Примерный  
Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута  
(составляется из заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

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

Подведение итогов по данному плану «» \_\_\_\_\_ 20год.

№ п/п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель\ планируемый результат	Сроки выполнен ия	Отметка о выполнении \подпись стажера
1				
2				
3				

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ //

(подпись стажера) Дата \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись наставника/руководителя \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- ✓ Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижение показных результатов, расхлябивают коллектив и мешают его сплочению.
- ✓ Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- ✓ Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностями старанию.
- ✓ Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- ✓ Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- ✓ Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- ✓ Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его

деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.

- ✓ Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- ✓ От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всем и членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- ✓ Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.
- ✓ Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- ✓ Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

## ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОУ»

### ✓ **Старайтесь:**

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

### **Помните:**

✓ «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.

✓ Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

✓ Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.

✓ Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

✓ Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

✓ Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

✓ Не скупитесь на похвалу.

✓ Не создавайте конфликтных ситуаций.

✓ Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

• Любить ребенка таким, каков он есть.

• Уважать в каждом ребенке личность.

• Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

• Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

• Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

• Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

• Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

### **В детском саду запрещается:**

✓ Кричать и наказывать детей

- ✓ Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение. Приходить к детям с плохим настроением.
- ✓ Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- ✓ Оставлять детей одних.
- ✓ Унижать ребенка.

**Тест для педагога 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 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 хватать, то ерш, да еж.

**7. Родительские собрания:**

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

**8. Участие в педагогических советах в ДОУ:**

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

**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 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 меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

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

### **Стрессоустойчивость:**

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

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

**Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы с молодым специалистом**

**(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

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

1. Воспитатель детского сада – это:

- А. Добрая лошадка все свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- Б. Перемелется – все мука будет.
- В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

- А. Сей день не без завтра.
- Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
- В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

- А. Бумага некупленная, письмо домашнее.
- Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
- В. По способу пешего хождения.

## Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

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

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

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

**Тест для родителей**  
**"Ваш творческий потенциал"**

Если для вас это актуально, то попробуйте выяснить какой же у Вас творческий потенциал. Если Вы уже состоялись, как художник или музыкант, то, очевидно, прохождение этого теста не должно представлять для Вас интереса.

*Выберите один из вариантов ответов.*

**1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:**

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

**2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:**

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

**3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:**

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

**4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:**

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

**5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:**

- а) да;
- б) часто думаете, что не сумеете;
- в) да, часто.

**6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:**

- а) да, неизвестное вас привлекает;
- б) неизвестное вас не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

**7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:**

- а) да;
- б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;
- в) да, но только если вам это нравится.

**8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:**

- а) да;

- б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
- в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

**9. Когда вы терпите неудачу, то:**

- а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;
- б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

**10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:**

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

**11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?**

- а) да;
- б) нет, боитесь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.

**12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:**

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не можете;
- в) запоминаете только то, что вас интересует.

**13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:**

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторите, но не совсем правильно.

**14. В свободное время вы предпочитаете:**

- а) остаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.

**15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:**

- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) вы более-менее довольны;
- в) вам еще не все удалось сделать.

**16. Когда вы одни:**

- а) любите мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но 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 делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

**18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:**

- а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;

- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

**за ответ «а» — 3 очка;**

**за ответ «б» — 1;**

**за ответ «в» — 2.**

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5 — веру в себя; вопросы 9 и 15 — постоянство; вопрос 10 — амбициозность; вопросы 12 и 13 — «слуховую» память; вопрос 11 — зрительную память; вопрос 14 — ваше стремление быть независимым; вопросы 16, 17 — способность абстрагироваться; вопрос 18 — степень сосредоточенности.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

**49 и более очков.** В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 очков.** 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 творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

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

## **ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»**

### **ВОПРОСЫ.**

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:

- а) избегаете вмешиваться;
- б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав; в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
- в) всегда критикуете за ошибки?

3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы.

Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:

- а) если другие вас поддержат, то да;
- б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
- в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:

- а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:
- а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
- б) возмущаетесь, но про себя;
- в) открыто высказываете негодование.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
- а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
- в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?
7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
- а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
- а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
- б) делаете замечание;
- в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала?
10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:
- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит; б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;

в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы 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

сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы

учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы

стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №5  
«Хамнаарак» с. Мугур-Аксы Монгун-Тайгинского кожууна Республики Тыва»

Отчет педагога наставника о проделанной работе 2018-2019 учебный год.

Ф.И.О. молодого специалиста Достай Белек Борзек-ооловна

Средняя группа

Общий педагогический стаж - 1 год

Стаж в данном учреждении - 1 год

Ф.И.О. наставника Ондар Чодураа Борисовна

Являясь наставником молодого специалиста Достай Белек Борзек-ооловны, мною были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

**Цель:**

- Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

**Задачи:**

- Продолжать изучение нормативно-правовой документации ДОУ оказать помощь в ведении документации воспитателя
- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе рабочей программы
- Помощь в планировании и проведении непосредственно образовательной деятельности
- Использование здоровьесберегающих технологий во время непосредственно образовательной деятельности
- Общие вопросы организации работы с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний и пр.)

На 2018-2019 учебный год мною был составлен Перспективный план работы на год.

Были изучены:

- Основная образовательная программа ДОУ;
- цели и задачи годового плана ДОУ.

Была проведена работа по развитию у молодого педагога следующих умений:

- пользоваться нормативно-правой базой;
- вести документацию дошкольного учреждения;

Были проведены:

- консультации по развитию умения пользоваться нормативно-правой базой: Федеральным законом «об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», СанПин для ДОУ, ФГОС, локальными актами ДОУ.
- консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию;
- консультации по составлению рабочей программы;

Оказана практическая помощь:

- по правильной организации ведения документации группы;
- в организации образовательного процесса с детьми;

В результате нашей совместной работы молодой педагог находит индивидуальный подход к каждому ребёнку.

Совместно мы проанализировали организацию воспитательно-образовательной работы в режимных моментах и отметили положительные моменты. В процессе наблюдения за работой педагога я отметила положительные стороны. Совместно с молодым педагогом мы готовили конспекты организованной образовательной деятельности, проговаривали каждый этап и элемент НОД. Белек Борзек-ооловна разработала тематические презентации, интерактивный наглядный материал, принимает активное участие в обогащении развивающей среды группы дидактическим материалом в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Оказывает помощь в изготовлении дидактического материала, привлекает детей и родителей.

В результате систематических совместных работ с молодым педагогом принимали участие в конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года – 2019» в номинации «Педагогический дебют», и стали победителями этой номинации на муниципальном уровне. Как победители номинации «Педагогический дебют» муниципального этапа мы участвовали и в Региональном этапе конкурса. Из всех молодых педагогов Достай Белек Борзек-ооловна была удостоена номинации «Педагогический дебют» в рамках конкурса педагогического мастерства «Воспитатель года – 2019».



## Вывод

Индивидуальный подход и взаимопосещение позволил раскрыть потенциальные возможности педагога, проявить творческий подход к работе. Работа велась согласно планам, кроме того, с молодым специалистом проводились постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана занятия, эффективным методам организации деятельности обучающихся, способам активизации познавательной деятельности, организации работы с родителями и по многим другим вопросам. Молодому специалисту оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №5 «Хамнаарак» с. Мугур-Аксы Монгун-Тайгинского кожууна Республики Тыва»**

Отчет педагога наставника о проделанной работе 2019-2020 учебный год.

Ф.И.О. молодого специалиста Багай-оол Олча Экер-ооловна

Вторая младшая группа

Общий педагогический стаж - 1 год

Стаж в данном учреждении - 1 год

Ф.И.О. наставника Ондар Чодураа Борисовна

**Цель:**

Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

**Задачи:**

1. Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога;
2. Оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса и совершенствование форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
5. Оказание помощи по внедрению в работу новых образовательных технологий и разработок.

**Основные направления работы:**

- изучение нормативно-правовой базы;
- ведение документации дошкольного учреждения;
- организация воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- организация совместной образовательной деятельности, задачи и цели;
- использование новых образовательных технологий и разработок, как во время НОД, так и в любом режимном моменте;
- общие вопросы методики организации работы с родителями.

Выбор формы работы с молодым педагогом, Олча Экер-ооловной, начался с беседы. Я выяснила, что молодой педагог в некоторых вопросах испытывает трудности. Причины этих трудностей, по её мнению, недостаток педагогического опыта, именно по работе с дошкольниками, потому что она учитель начальных классов. Олча Экер-ооловна

нуждается в методической помощи, а именно: просмотре НОД у опытных воспитателей, в знакомстве с передовым педагогическим опытом, в ознакомлении с новыми образовательными технологиями и применением их на практике.

Мы составили совместный индивидуальный план работы педагога-наставника и молодого педагога.

Была проведена работа по развитию у молодого специалиста следующих умений:

\* Развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой: ФЗ «Об образовании»; Семейным Кодексом; ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативы для ДОУ; Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДОУ.

\* Развитие умения вести документацию дошкольного учреждения: были проведены консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию; оказана помощь по организации качественной работы с документацией группы. За отчётный период нами были изучены: образовательная программа учреждения; задачи и цели годового плана;

\* Виды и организация режимных моментов в детском саду;

\* Развитие умения организовывать воспитательно-образовательный процесс.

Для организации совместной деятельности детей и воспитателя, предложила Олча Экер-ооловне понаблюдать за работой воспитателя в утренние, вечерние часы и на прогулке не только в своей группе, но и в группах других педагогов. Совместно мы проанализировали организацию воспитательно-образовательной работы в режимных моментах и отметили положительные моменты, которые она может использовать в своей деятельности.

Олча Экер-ооловна принимала активное участие в обогащении развивающей среды группы дидактическим материалом в соответствии с требованиями ФГОС ДО. К изготовлению дидактического материала привлекала родителей. Организовывала работу с ними: проводила родительские собрания, привлекала их к различным мероприятиям, которые проводились в ДОУ.

Мне очень приятно было общаться с Олча Экер-ооловной, делиться с ней своим, как профессиональным опытом.

В нашем детском саду стало традицией участие молодых педагогов в конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют», и на этот раз в этом конкурсе принимали участие с Олча Экер-ооловной. На уровне ДОУ и

на муниципальном уровне принимали участие в очной форме, и стали победителями в номинации «Педагогический дебют», а Региональный этап этого конкурса прошел в дистанционной форме из-за карантинных ограничений по COVID- 19. Результаты дистанционного конкурса были объявлены в срок и Олча Экер-ооловна, как молодой педагог победила в номинации «Педагогический дебют- 2020» в рамках Регионального конкурса педагогического мастерства «Воспитатель года – 2020».



Вывод:

Молодому педагогу оказана помощь:

- \*в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- \*в выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;
- \* в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности дошкольников.
- \*оказана методическая помощь при участии конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года -2020» в номинации «Педагогический дебют».