

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 7 Лесозаводского городского округа»
692040, Приморский край, г. Лесозаводск, л. Дзержинского 5

Утверждаю:
Руководитель (МДОБУ «Д/С № 7 ЛГО»)
_____ С. Н. Байтуш

Приказ № 121/1-од от « 29 » 08 20 22 г.

**Программа работы с молодыми специалистами ДОУ
«Путь к вершине мастерства»**

срок 2 года

Составила:
старший воспитатель 1 квалификационной категории
Цebro Елизавета Викторовна

г. Лесозаводск 2022 год

Оглавление

Информационная карта программы		4
Раздел 1. Целевой		
1.1	Пояснительная записка	7
1.2	Цель и задачи Программы	8
1.3	Принципы реализации Программы	8
1.4	Основные направления Программы	9
1.5	Планируемые результаты	9
Раздел 2. Содержательный		
2.1	Формы и методы работы с молодыми специалистами	10
2.2	Система работы с молодыми педагогами	11
2.3	Организация наставничества	12
2.4	Этапы реализации программы	12
2.5	План профессионального становления молодого педагога	14
2.6	Заключение	24
Третий 3. Организационный		
3.1	Материально-техническое обеспечение Программы	26
Раздел 4. Дополнительный		
4.1	Список использованной литературы	27
4.2	Приложение	28
	Приложение №1 «Положение о наставничестве»	28
	Приложение № 2 «План работы с молодыми специалистами на 2021-2022 учебный год»	34
	Приложение № 3 «Система работы с молодыми специалистами на 2021-2022 учебный год»	37
	Приложение № 4 «Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя»	40
	Приложение № 5 «Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста»	42
	Приложение № 6 «Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения»	43
	Приложение № 7 «Анкета для молодого воспитателя (специалиста) ДОУ»	44

	Приложение № 8 «Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости»	47
--	--	----

Информационная карта программы

1.	Название конкурса, в котором представляется проект (программа)	Конкурс «Траектория образования и воспитания» Номинация «Программа наставничества»
2.	Полное название проекта (программы)	«Путь к вершине мастерства»
3.	Образовательное учреждение или объединение, представившее проект (программу)	Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 7 Лесозаводского городского округа» (МДОБУ «Д/С № 7 ЛГО»)
4.	ФИО автора(ов) проекта (программы) с указанием контактов	Цебро Елизавета Викторовна, Тел. 89244326247 E-mail: lizaveta-1988@mail.ru
5.	Концепция проекта (программы)	Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная

		компетентность педагогов.
6.	Целевая группа и механизм ее формирования	Молодые педагоги ДООУ
7.	Количество участников проекта (программы)	6 педагогов
8.	Территориальное представительство участников проекта (программы)	Г. Лесозаводск
9.	Сроки реализации проекта (программы)	2 года
10.	Место реализации проекта (программы)	МДОБУ «Д/С № 7 ЛГО»
11.	Предполагаемые конечные результаты реализации проекта (программы) (кратко)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении. 2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития. 3. Качественное изменение отношений в коллективе. 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий 7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

12.	Показатели, по которым оцениваются результаты реализации проекта (программы)	<ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; - системность и непрерывность в организации всех форм методической работы; - сочетание теоретических и практических форм; - оценка результатов работы (диагностика развития детей); - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
13.	Перспективы развития проекта (программы) (краткосрочный, долгосрочный и т.д.)	долгосрочный
14.	Инструментарий мониторинга	Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Раздел 1. Целевой

1.1 Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

- наставничество – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;
- наставник – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;
- молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.2 Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Способствовать к адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Снизить процент текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

1.3 Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.4 Основные направления Программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

1.5 Планируемые результаты

1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Раздел 2. Содержательный

2.1 Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

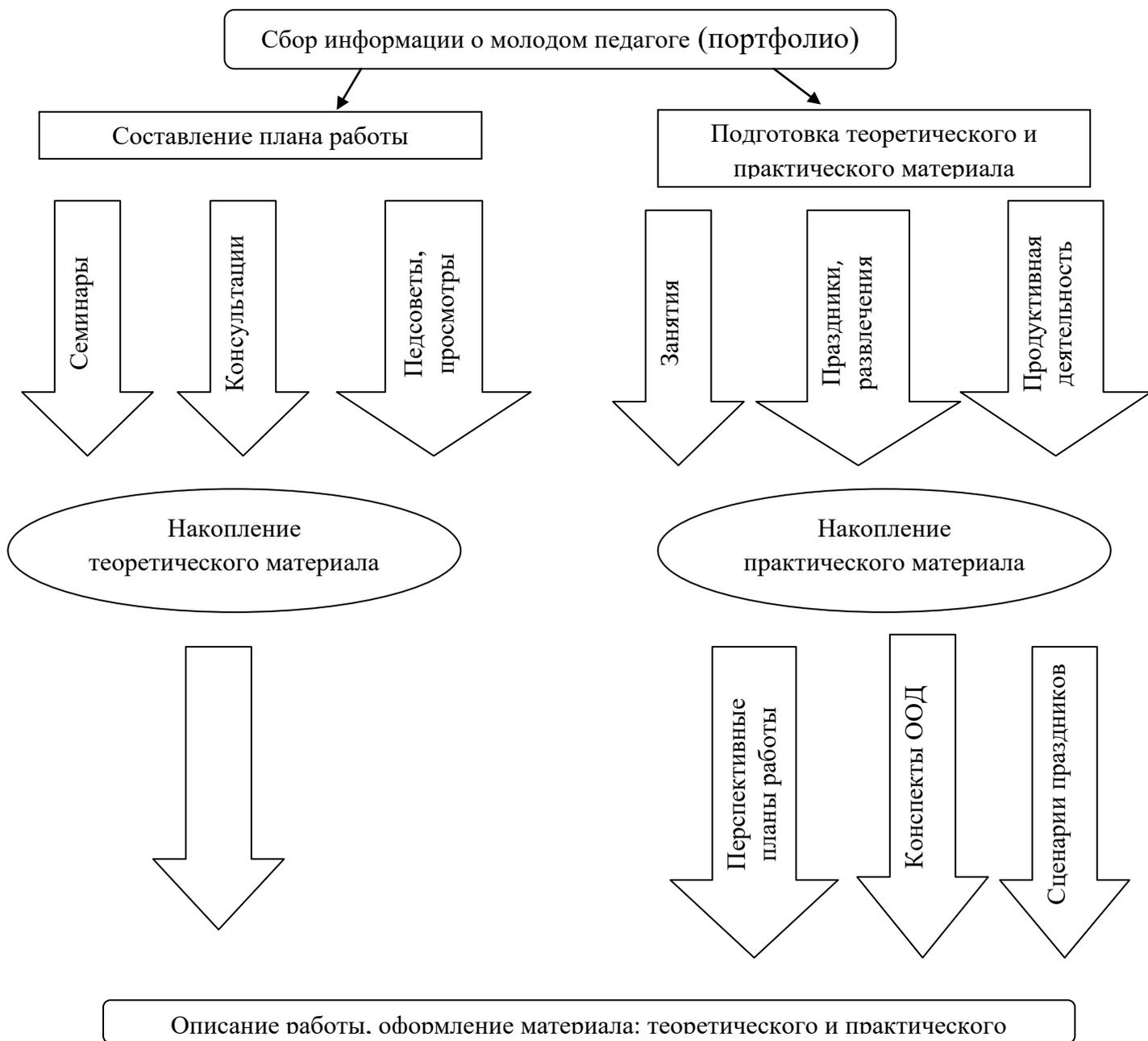
Формы и методы работы:

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы; - индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы; - сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

2.2 Система работы с молодыми педагогами



2.3 Организация наставничества

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

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

2.4 Этапы реализации Программы

Первый этап Диагностический (адаптационный)	Второй этап Проектировочный (основной)	Третий этап Аналитический (контрольно- оценочный)
Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.	Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
Формы и методы работы		
1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению	1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов. 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь. 3. Координация действий	1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. 2. Динамика профессионального роста.

<p>приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении</p>	<p>педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>
---	--	--

своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.		
--	--	--

2.5 План профессионального становления молодого педагога.

Первый год работы.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня,	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной	сентябрь

Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.	особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год			
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			

Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие.	Секреты мастерства Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь

Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март
Система мониторинга в ДОУ апрель	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			апрель
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей			май

	деятельности по самообразованию			
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества			

Второй год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по	В течение периода наставничества

<p>процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности</p>		<p>планированию и организации деятельности</p>	
<p>Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Составление плана самообразования. Выработка рекомендаций по составлению портфолио</p>	
<p>Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	
<p>Создание развивающей предметно-пространственной среды</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	

Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец второго года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

Третий год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение периода наставничества
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения	Консультирование	Составление плана самообразования. Выработка рекомендаций по	

необходимой информации		составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы	На конец третьего года наставничества

<p>родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</p>			
<p>Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»</p>	

2.6 Заключение.

Сегодня уже можно говорить о результатах нашей работы в выбранном направлении:

- в ДОУ создана система работы с молодыми специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, администрации;
- в ДОУ применяются эффективные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодые воспитатели ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодых воспитателей сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
- закрепление за молодым педагогом педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Молодые педагоги участвуют в конкурсах детского сада, города, края, занимают призовые места.

Молодые педагоги проводят открытые мероприятия для коллег и родителей, активно участвуют в качестве персонажей на утренниках.

Анализ результатов работы молодых воспитателей показывает стабильное освоение программы воспитанников (Приложение 4), удовлетворенность родителей услугами детского сада в группах 80%.

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

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

- оценка педагогического труда по результатам;

- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Программа «Путь к вершине» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Раздел 3. Организационный

3.1. Материально-техническое обеспечение

Программы Технические средства обучения:

- ноутбуки - 5 шт.;
- телевизор – 1 шт.;
- музыкальный центр - 1 шт.;
- лазерный принтер - 3 шт.;
- МФУ – 2 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 3 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

Раздел 4. Дополнительный

4.1 Список использованной литературы

1. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. – М.: ТЦ Сфера, 2010
2. Как разработать систему управления ДОУ. – М.: ТЦ Сфера, 2007
3. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера, 2006
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2010
5. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении. – М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2005.
6. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
7. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>
8. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>
9. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>
10. Сайты: «Ресурсы образования», «Учебно-методический портал».
11. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в МДОБУ «Д/С № 7 ЛГО» (далее - ДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в детском саду или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог).

1.3. Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога профессиональных навыков и умений и по приумножению его знаний в области дошкольного воспитания и обучения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в ДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в Учреждении кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в ДОУ:

– привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

– ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

– способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждением.

3.2. Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляет старший воспитатель и заведующий ДОУ.

3.3. Заведующий выбирает педагога-наставника из наиболее подготовленных воспитателей по следующим критериям:

– высокий уровень профессиональной подготовки;

– развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- опыт воспитательной и/или методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Педагог-наставник может иметь одновременно не более трех подшефных молодых педагогов.

3.5. Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий ДООУ.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета. Назначение утверждает приказ заведующего ДООУ с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДООУ:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в детском саду;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
- педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения педагога-наставника;
- перевода на другую должность молодого педагога или педагога-наставника;
- привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога.

3.9. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества;

- активное участие молодого педагога в жизни ДООУ, выступления на методических мероприятиях в детском саду, мероприятиях муниципального и краевого уровней;
- участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

4. Обязанности педагога-наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов ДООУ, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога; – отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу Учреждения, детям и их родителям (законным представителям);
- его увлечения, наклонности.

4.3. Вводить в должность и проводить необходимое обучение.

4.4. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом образовательной деятельности, мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать выполнение заданий, оказывать при этом необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с детьми и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

4.9. Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника и раз в три месяца докладывать старшему воспитателю о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога.

5. Права педагога-наставника

5.1. Подключать с согласия заведующего Учреждением (старшего воспитателя) других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого педагога в устной и письменной форме.

6. Обязанности молодого педагога

6.1. Изучить Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, ФОП ДО и другие законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, определяющие его деятельность, особенности работы детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Раз в два-три месяца отчитываться по своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем.

7. Права молодого педагога

7.1. Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

8. Руководство работой педагога-наставника

8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя и заведующего Учреждением.

8.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу, объявить приказ о закреплении педагога наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника;
- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- посещать отдельные мероприятия и образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом;
- организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ;
- определять меры поощрения педагогов-наставников, фиксировать профессионально-значимые умения молодого педагога в процессе взаимодействия с педагогом-наставником в диагностической карте оценки навыков молодого воспитателя.

8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель ДОУ.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, которые регламентируют деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего ДОУ об организации наставничества;
- годовой план работы ДОУ;
- планы работы педагогического совета;
- протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен сдать старшему воспитателю:

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога;
- отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога;
- конспекты мероприятий, проведенных за период наставнической деятельности.

2.	<p>1.Ознакомление с особенностями организации занятий в форме совместной партнерской деятельности взрослого с детьми. Просмотр и анализ НОД у наставника</p> <p>2. Практическое занятие «Мониторинг достижения детьми планируемых результатов освоения Программы»</p> <p>3. Проверка оформления документации на группе.</p> <p>4. Тренинг «Способы эффективного общения»</p>	Октябрь	<p>Наставники</p> <p>Ст. воспитатель</p>
3.	<p>1.Ознакомление с литературой по взаимодействию с родителями.</p> <p>2.Методика проведения родительского собрания.</p> <p>3.Практическое занятие «Организация непосредственно образовательной деятельности»</p> <p>4. Тренинг «Способы эффективного общения»</p>	Ноябрь	<p>Наставники</p> <p>Ст. воспитатель</p> <p>Наставник</p> <p>Ст.воспитатель</p>
4.	<p>1. Мастер-класс</p> <ul style="list-style-type: none"> - Место прогулки в воспитательно-образовательном процессе ДОУ - Формирование культурно-гигиенических навыков дошкольников. <p>3. Консультация. Проведение родительского собрания.</p> <p>4. Семинар-практикум с элементами тренинга для воспитателей на тему «Взаимодействие педагога с детьми».</p> <p>5. Совместный анализ качества организации прогулки и режимных моментов</p>	Декабрь	<p>Наставник</p> <p>Ст.воспитатель</p>
5.	<p>1.Практическое занятие</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация досугов - Проектирование сюжетно-ролевой игры. - Развитие у детей дошкольного возраста игровых навыков. <p>2. Тренинг «Конфликты в педагогической практике»</p>	Январь	<p>Наставники</p> <p>Ст.воспитатель</p>
6.	<p>1. Практическое занятие «Совместная с детьми</p>	Февраль	<p>Наставники</p>

	творческая деятельность». 2.Оформление документации по самообразованию.		Ст. воспитатель
7.	1. Семинар-практикум «Инновационные подходы к организации и проведению родительских собраний. Нетрадиционные формы родительских собраний» 2. Консультации: - Содержание и структура родительских уголков в возрастных группах ДОУ. - Взаимодействие с родителями воспитанников по оздоровлению детей дошкольного возраста - Физкультурно-оздоровительная работа с детьми. 2. Контроль за проведением закаливающих процедур.	Март	Ст. воспитатель Наставники Ст.воспитатель
8.	1.Практическое занятие «Познавательное развитие дошкольников» 2. Консультация «Организация и оснащение развивающей предметно-пространственной среды в группе» 3. Тренинг «Психологический климат»	Апрель	Наставники Ст.воспитатель
9.	1. Планирование работы в летний период. 2.Анализ работы по самообразованию.	Май	Наставники Ст. воспитатель

<p>образовательной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Место прогулки в воспитательно-образовательном процессе ДОУ. - Формирование культурно-гигиенических навыков дошкольников. 	декабрь	<p>Мастер-класс</p> <p>Мастер-класс</p>
<p>Модуль 3. Игра – как ведущий вид деятельности дошкольника.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проектирование сюжетно-ролевой игры. - Развитие у детей дошкольного возраста игровых навыков. - Практическое занятие «Совместная с детьми творческая деятельность». 	<p>Январь</p> <p>февраль</p>	Консультация
<p>Модуль 4. Сотрудничество ДОУ с семьями воспитанников</p> <ul style="list-style-type: none"> - Инновационные подходы к организации и проведению родительских собраний. Нетрадиционные формы родительских собраний. - Содержание и структура родительских уголков в возрастных группах ДОУ. - Взаимодействие с родителями воспитанников по оздоровлению детей дошкольного возраста 	Март	<p>Семинар-практикум</p> <p>Консультация</p>
<p>Модуль 5. Организация и оснащение развивающей предметно-пространственной среды в группе.</p>	Апрель	Консультация
<p>Планирование воспитательно-образовательной работы в летний</p>	Май,	

период		
Открытые показы НОД, режимных моментов и т.д.	в течение года	Открытые показы, взаимопосещения
Посещение открытых мероприятий педагогов ДОУ и педагогов наставников	в течение года	Открытые просмотры, взаимопосещения
Тренинги: -Способы эффективного общения - Взаимодействие педагога с детьми - Конфликты в педагогической практике - Психологический климат	Октябрь,ноябрь Декабрь Январь Апрель	Семинар-практикум с элементами тренинга
3. Диагностико-аналитическая деятельность		
Выявление профессиональных и информационных потребностей, затруднений молодых педагогов для определения направлений работы с молодыми специалистами. Определение педагогов-наставников для молодых специалистов	Сентябрь-октябрь	Анкетирование,
Анализ организации воспитательно-образовательного процесса молодыми педагогами	в течение года	Аналитические справки
Составление отчёта молодыми специалистами о проделанной работе за текущий учебный год, подведение итогов.	Май-июнь	мониторинг

Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя

Молодой воспитатель _____

Наставник _____

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития; 2 – средний уровень развития; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность,			

	мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____

Рекомендации: _____

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста

ФИО специалиста _____

группа _____

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения воспитателя

Состояние проблемы		Способ диагностики результатов	Выводы
до начала сопровождения	после завершения сопровождения		

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

_____ (Ф. И. О. воспитателя)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:
 - а) успешным, эффективным
 - б) не вполне успешным, недостаточно эффективным
 - в) неэффективным
2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:
 - а) сняты полностью
 - б) сняты частично
 - в) не сняты (указать проблемы)
 - г) не снята ни одна проблема
3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы
4. Сопровождаемый молодой специалист:
 - а) нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
 - б) нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
 - в) не нуждается в сопровождении
 - г) нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
 - д) нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута
5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать)

Анкета для молодого воспитателя (специалиста) ДОУ

1. Ф. И. О.

2. Дата рождения

3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение

5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?

Только начал свою профессиональную деятельность;

От 1 до 2 лет;

От 2 до 3 лет;

От 3 до 5 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель?

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

Да, изменилось в лучшую сторону;

Да, изменилось в худшую сторону;

Нет, осталось прежним;

Затрудняюсь ответить;

Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

Тревожность, неуверенность в своих силах;

Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;

Пессимизм, чувство собственной неполноценности;

Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;

Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;

Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;

Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

Изучение методической литературы, учебных пособий;

Изучение научно-педагогических журналов;

Изучение научных статей в сети Интернет;

Изучение электронных учебников и книг;

Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

Признание Вашей работы;

Уважение со стороны коллектива;

Хорошая заработная плата;

Хорошие условия работы;

Возможность самосовершенствоваться;

Стабильность, надежность организации;

Творческая деятельность;

Высокое разнообразие деятельности;

Возможность работать с детьми;

Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

новизна деятельности;

условия работы;

возможность экспериментирования;

пример и влияние коллег и руководителя;

организация труда;

доверие;

возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23.Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24.Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25.Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

**Тест для молодого воспитателя
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 здоровья даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни 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.

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.