

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 48
Юридический адрес: 620130, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Белинского, 226 а,
Тел.: 8 (343) 210-18-75; 8 (343) 269-18-28, e-mail: mdou48@eduekb.ru, сайт: детсад48.рф

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете МАДОУ № 48
Протокол № 2 от «28» марта 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ № 48
/И.А.Логинова
Приказ № 41/од от «28» марта 2023г.



ПРОЕКТ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Екатеринбург, 2023г.

Паспорт проекта

1.	Наименование	Педагогический проект «НАСТАВНИЧЕСТВО»
2.	Основание для разработки проекта.	<p>Нормативные правовые акты Российской Федерации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Конституция Российской Федерации. – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Гражданский кодекс Российской Федерации. – Трудовой кодекс Российской Федерации. – Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися». <p>Нормативные правовые акты МАДОУ детский сад № 48:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Устав МАДОУ детский сад № 48. – Программа развития МАДОУ детский сад № 48. – Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ детский сад № 48. – Положение о наставничестве в МАДОУ № 48. – Программы воспитания, планы воспитательной работы. – Дополнительные общеобразовательные программы МАДОУ детский сад № 48. – Договоры о партнерстве с библиотекой № 22, ПМПк «РАДУГА», УрГПУ.
3.	Заказчик проекта.	Администрация и педагогический коллектив МАДОУ детский сад №48
4.	Целевая группа.	<p>Педагоги и специалисты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодые педагоги (со стажем работы менее 5 лет); - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
5.	Цель проекта.	Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении и создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов детского сада.
6.	Задачи проекта.	<ul style="list-style-type: none"> • Ускорить процесс адаптации специалиста или педагога на новом рабочем месте, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

		<ul style="list-style-type: none"> • Оказать методическую помощь в повышении уровня организации своей педагогической деятельности. • Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов и специалистов через создание единой методической базы дошкольного учреждения. • Изучить современные подходы и внедрить передовые педагогические технологии в образовательный процесс.
7.	Ожидаемый результат проекта.	<ul style="list-style-type: none"> • Улучшение психологического климата в детском саду, как внутри педагогического коллектива, так и среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. • Плавный «вход» молодого педагога или специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. • Успешная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. • Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников детского сада, связанное с развитием универсальных навыков и профессиональных компетенций. • Формирование активной гражданской позиции сообщества детского сада. • Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. • Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения. • Снижение проблем адаптации в коллективе: психологических, организационных и социальных.
8.	Срок реализации проекта.	3 года

Введение

Современная система дошкольного образования характеризуется постоянным повышением его качества, она требует максимальной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении. При этом большое внимание уделяется роли профессиональной компетентности педагогов. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Сегодня обществу требуется не просто воспитатель, а педагог по дошкольному образованию, который способен обеспечить не только воспитание и обучение ребенка, но и развитие его личности.

На современном этапе система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость педагога или специалиста получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же высокого и безупречного профессионализма.

В нашем образовательном учреждении мы выделили следующие категории наставляемых, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- молодые педагоги (со стажем менее 5 лет);
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Актуальность: статистические данные последних лет неумолимы: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «стареет», а также – большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение новых педагогов и специалистов сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная

задача руководителя и педагогического коллектива – помочь молодому им в развитии профессиональных умений и навыков.

Вопрос наставничества сейчас как никогда актуален. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Цель проекта:

Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении и создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов детского сада.

Задачи проекта:

- ускорить процесс адаптации специалиста или педагога на новом рабочем месте, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказать методическую помощь в повышении уровня организации своей педагогической деятельности;
- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов и специалистов через создание единой методической базы дошкольного учреждения;
- создать условия для овладения современными подходами и внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Концептуальность разработки проекта.

Период вхождения начинающего 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. Немаловажную роль играет благоприятная атмосфера внутри ДООУ, где в первую очередь администрация и педагогический коллектив готовы поддерживать и оказывать всестороннюю помощь начинающему педагогу на протяжении всего адаптационного периода молодого специалиста.

Теоретическая интерпретация опыта:

Наставничество – одна из форм сотрудничества, систематическая индивидуальная работа опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения для формирования компетенции для создания условий и ситуаций развития детей соответствующей специфике дошкольного возраста.

Предполагаемый результат

- оптимальное вхождение наставляемого в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение наставляемого, творческая самореализация, проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность наставляемого;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Участники проекта:

- администрация ДОУ;
- педагогический коллектив ДОУ;
- молодые педагоги ДОУ (со стажем до 3 лет).

Срок реализации проекта

3 года (март 2023 – январь 2026 г.)

Ожидаемые результаты:

- Улучшение психологического климата в детском саду, как внутри педагогического коллектива, так и среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Плавный «вход» молодого педагога или специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников детского сада, связанное с развитием универсальных навыков и метакомпетенций.
- Формирование активной гражданской позиции сообщества детского сада.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
- Снижение проблем адаптации в коллективе: психологических, организационных и социальных.

Контроль за реализацией проекта:

- Администрация ДОУ.

Принципы реализации Проекта:

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).

- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности педагога).
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого).
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога).
- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности).
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

Условия реализации проекта.

1. Нормативно-правовое обеспечение:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МАДОУ № 48:

- Устав МАДОУ детский сад № 48.
- Программа развития МАДОУ детский сад № 48.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ № 48.
- Положение о наставничестве в МАДОУ № 48.
- Программы воспитания, планы воспитательной работы.
- Дополнительные общеобразовательные программы МАДОУ № 48.
- Договоры о партнерстве с библиотекой № 22, ПМПк «Радуга», УрГПУ.

2. Кадровое, финансовое и материальное обеспечение проекта:

1. Кадровое обеспечение проекта:

- административный персонал ДОУ;
 - педагогический персонал ДОУ.
2. Материально-техническое обеспечение проекта:
- Ресурсы ДОУ.

Этапы реализации проекта

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации проекта

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление наставляемых за наставниками.
- Подбор методической литературы.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

II. Реализационный

- Изучение теоретического основания и содержания программы
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
 - Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
 - Ознакомление наставляемых с организацией предметно-развивающей среды в группах.
 - Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, а также – предприятий-партнеров ДОУ.
 - Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов
 - Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
 - Консультации по работе с родителями.
 - Самообразование молодых специалистов.
 - Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Направления деятельности по работе с наставляемыми:

1. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
2. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

3. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

4. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

5. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

6. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

7. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

8. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

9. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

10. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

11. 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).

12. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Функции педагога-наставника:

- 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 за педагогическим процессом 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.

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 проекта - итоговый.

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

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

Механизм реализации проекта:

Реализация данного проекта рассчитана на 3 учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, 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, составляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

В 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 проекта включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

Заключение

Движение личности в сфере профессионального труда получило название профессионального становления субъекта деятельности. Таким образом, профессиональное становление субъекта — это часть индивидуального развития человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности.

Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Для успешной адаптации начинающих педагогов основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование. Процесс профессиональной адаптации у каждого педагога индивидуален и зависит от множества факторов, но в целом он связан с понятием «адаптированность», которая определяется как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, непременным условием для развития творческих способностей педагога, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
2. Якуш О. Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном дошкольном образовательном учреждении, 2011.
3. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2006.
4. Богословец Л. Г., Давыдова О. И. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. Методическое пособие. - М.: ТЦ Сфера, 2012.
5. Вершинина Н. Б., Суханова Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: Справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
6. Волошина А. С. Методические рекомендации для тьютора, Ростов-на-Дону, 2007.
7. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 176 с. – (Профессионализм педагога).
8. Львова Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ // Л. Т. Львова // Справочник старшего воспитателя, - 2008. - №11
9. Микляева Н. В. Инновации в детском саду. - М.: Айрис ПРЕСС, 2008.
10. Микляева Н. В., Микляева Ю. В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис-Пресс.
11. Третьяков П. И., Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007.
12. Тимофеева Л. Л., Бережнова О. В. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие. Издательство «Педагогическое общество России», 2013 г.
13. <http://www.resobr.ru/article/5196-sistema-raboty-starshego-vospitatelya-detskogo-sada-s-molodymi-spetsialistami>

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.

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?

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 здравия даже до смерти.
 - В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
 - А. Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи других – и сам поймешь.
 - В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
 - А. День в день, топор в день.
 - Б. Жив, жив Курилка.
 - В. Что ни хвать, то ерш, да еж.
7. Родительские собрания:
 - А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
 - Б. Первый блин комом.
 - В. Жаловался всем, да никто не слушает.
8. Участие в педагогических советах в ДООУ:
 - А. Живет и эта песня для почина.
 - Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
 - В. Фасон дороже приклада.
9. Конец учебного года:
 - А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

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

В. Вечер плач, а 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 (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 общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Семинар-практикум «Учимся проводить диагностику»

Предварительная работа: повторить Концепцию дошкольного воспитания, характеристику игры в раннем детстве, содержание главы «Организация игры в первой младшей группе» из методического пособия «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Я. Михайленко, Н. А. Коротковой.

I. Вводная часть Старший воспитатель: Уважаемые педагоги, сегодня я пригласила вас на очередную деловую игру. Учитывая то, что игра является самым любимым и желанным видом детской деятельности и имеет огромное развивающее значение, несложно понять, для чего мы выбрали именно этот вид встречи. В качестве разминки мы поиграем в игру «Докажи очевидное»: я буду делать общеизвестные утверждения, отражающие значение игры, а вы должны доказать эти утверждения на примерах из своей практической работы.

1. Игра для ребенка - это радость и удовольствие.
2. Игра облегчает адаптационный период.
3. Игра помогает установить доверительные отношения с ребенком.
4. Игра способствует становлению целенаправленной деятельности.
5. Игра - окно в мир взрослой жизни.
6. Игра способствует развитию речи.
7. Игра имеет значение для умственного развития.

(После каждого утверждения предоставляется слово воспитателям, которые комментируют значение игры, опираясь на свой опыт работы и наблюдения за играми детей.) Старший воспитатель: Обобщая выступления, я прочитаю вам слова академика Рубинштейна: «В игре, как в фокусе, собираются, проявляются и через нее формируются все стороны психической жизни личности».

II. Основная часть

Старший воспитатель: Деятельность воспитателя по формированию игры должна начинаться с проведения диагностики, которая помогает определить стартовое начало в кропотливой педагогической работе. В связи с этим хочу напомнить вам важную заповедь: «Воспитатель должен быть настоящим наблюдателем - исследователем ребенка, а не пассивным воспринимателем его». В чем практическое значение такой установки? (Заслушиваются мнения воспитателей.) Такая исследовательская установка является основой педагогического творчества. Правильно проведенная диагностика поможет вам лучше узнать своих воспитанников, наметить перспективный план работы. В Концепции дошкольного воспитания отмечается, что на каждом возрастном этапе ребенок должен овладевать все более сложным «языком» игры - общими способами ее осуществления. В возрасте от 1, 5 до 3 лет «язык» игры представлен наличием определенных игровых умений. Назовите их. Воспитатели говорят о том, что в первой младшей группе дети должны иметь определенные реакции на игровые действия взрослого, выполнять условные действия с игрушками, использовать в игре предметы-заместители и воображаемые предметы, должны вступать в ролевое речевое взаимодействие и поддерживать кратковременное игровое взаимодействие

с партнером-сверстником. Затем ведущий раздает участникам семинара листы оценки уровня развития игровых умений детей раннего возраста и помогает им разобраться в его содержании. Старший воспитатель: Оценка уровня сформированности игровой деятельности осуществляется на основе анализа развития названных вами игровых умений. Всего выделено пять критериев. Каждый из критериев соответствует определенному игровому умению. Критерии оцениваются по трем уровням: низкий, средний, высокий. Задание: необходимо проследить изменение показателей по каждому критерию от низкого до высокого уровня. После самостоятельной работы воспитатели делают необходимую информацию. Старший воспитатель: Известно, что одним из методов педагогической диагностики является наблюдение. Сейчас мы с вами понаблюдаем за игрой детей, которую организует воспитатель первой младшей группы. Одновременно вы будете оценивать игровые умения выбранного вами ребенка. Участникам семинара предлагается взять по одной карточке с написанным на ней именем ребенка. У детей - участников игры на одежде значки с их именами. Воспитатель организует сюжетную игру: сначала индивидуально, затем с небольшими группами детей. Во время взаимодействия с малышами воспитатель побуждает их выполнять условные игровые действия: варить суп в кастрюльке, причесывать куклу и пр.; использовать предметы-заместители (палочку вместо ложки, кубик вместо мыла) и воображаемые предметы (покрутить руль, которого нет, налить водичку из нарисованного крана). В ходе игры воспитатель называет свои действия, стимулирует детей на обозначение игровых действий словом и на речевое взаимодействие со сверстниками. После просмотра игры воспитатели оценивают уровень сформированности игровых умений у наблюдаемого ребенка в соответствии с системой оценки игровой деятельности. Старший воспитатель: У каждого малыша свои темпы освоения элементарных игровых умений. Давайте познакомимся с результатами по каждому конкретному ребенку. (Воспитатели рассказывают об итогах диагностики.) Старший воспитатель: Суть диагностики не в простом определении уровня сформированности игровых умений, она помогает увидеть перспективу дальнейшей работы. Задание: составьте индивидуальные планы совершенствования игровой деятельности детей, за которыми вы наблюдали в ходе практической работы. Варианты перспективных планов работы, составленных воспитателями. У Наташи низкий уровень развития игровых 13 умений. Считаю, что необходимо активизировать работу по накоплению ребенком игрового опыта. Для этого нужно: - чаще вовлекать девочку в совместные игры с воспитателем; - на первых этапах организовывать простейшие формы игрового взаимодействия: покатать вместе мяч, построить башенку и др.; - проводить систематические наблюдения за окружающим, связывая их с игрой; - приобщать к образно-ролевым играм, которые учат искусству перевоплощения; - провести анкетирование родителей с целью изучения организации игровой деятельности в семье; - подготовить рекомендации для родителей по руководству игрой ребенка в домашних условиях. У Максима средний уровень развития игровых умений. Основная проблема - скудная речь. С целью развития речи ребенка считаю целесообразным: - создавать условия для речевой активности; - много говорить с

ребенком, вовлекать его в разговоры на доступные его пониманию темы; - планировать проведение словесно-дидактических игр с игровыми действиями: «Кто что ест», «Кто что делает», игры с пальчиками и др.; - в ходе сюжетных игр стимулировать словесное обозначение игровых действий; - во время игр и других видов детской деятельности помогать ребенку вступать в речевой контакт со сверстниками и взрослыми; - организовать практикум для родителей на тему «Играя, учимся говорить». Старший воспитатель делает оценку перспективных планов: - Предложенные вами планы обеспечат формирование необходимых структурных компонентов игровой деятельности у конкретных детей. Они вполне могут быть реализованы в ближайшие 2-3 месяца. Дальнейшая работа воспитателя с этими детьми должна строиться с учетом их продвинутости в овладении игровыми умениями.

III. Заключительная часть

Старший воспитатель: Я с удовольствием отмечаю, что цель семинара-практикума достигнута. Научившись проводить диагностику и планировать коррекционную работу, вы решили важную задачу: исходить из интересов ребенка и перспектив его развития. В какие бы игры не играли ваши воспитанники, будьте не рядом, а вместе с ними. Только партнерство и сотрудничество воспитателя с детьми в игре создает зону ближайшего развития самостоятельной игры детей.