

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**Содержание и
организация
деятельности
НАСТАВНИКА
в условиях
дошкольной
организации**



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

НАСТАВНИЧЕСТВО

«Содержание и организация деятельности НАСТАВНИКА в
условиях дошкольной организации»

Новокузнецкий городской округ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
I ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ	5
II КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ НАСТАВНИКА	9
III ЭТАПЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ НАСТАВНИКОМ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	11
IV СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	13
ПРИЛОЖЕНИЕ	
<i>Примерное планирование методической помощи и поддержки молодого специалиста наставником</i>	14
<i>Примерный индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста</i>	15
<i>Карточка оценки молодого педагога</i>	16
<i>Классификация ошибок, допускаемых начинающим педагогом</i>	18
<i>Недостатки молодого педагога в общении с воспитанниками и способы их преодоления</i>	20
<i>Недостатки в проведении ООД и способы их устранения</i>	21
<i>Что помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться в условиях начинающейся педагогической деятельности</i>	23
<i>Упражнения. Для развития навыков педагогического общения</i>	24
<i>Анкета педагогу по диагностике его профессиональной подготовки</i>	26
<i>Особенности профессионального роста И развития педагогических кадров</i>	28
<i>Правила молодого педагога (вариант1)</i>	29
<i>Памятка для молодых специалистов «правила поведения и общения воспитателя в доу» (вариант2)</i>	32
<i>Советы наставнику для успешной работы с молодыми педагогами</i>	34
<i>Тест для молодого специалиста. На определение его педагогической стрессоустойчивости</i>	36

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, на разных уровнях поднимается вопрос о работе в детских садах молодых специалистов. Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать по специальности, и многие уходят из системы образования через несколько лет. Существует проблема не только того, как привлечь в детские сады грамотных молодых педагогов, но и проблема удержания их там. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его профессионального и личностного 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.

Особенностью труда молодых 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 работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Вместе с тем подготовка, полученная в институте, не может решить проблемы формирования мастерства. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, эффективное владение педагогическими технологиями.

Многие молодые воспитатели переживают из-за собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, боятся что-то забыть, упустить важные моменты профессиональной деятельности. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым педагогам нужен *опытный наставник*, успешный педагог-профессионал, который будет целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример, это самое эффективное профессиональное развитие молодого специалиста. Совместная работа наставника и подопечного включает в себя первичную диагностику уровня владения теоретической базой знаний и навыков планирования молодого специалиста, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь приходящих в организацию сотрудников. Фактически, наставничество – это процесс, включенный в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации. По отношению к организации наставничество оптимизирует и стабилизирует кадровые процессы, выступает проводником управленческих решений в кадровую среду организации.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 219» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Заведующий дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль 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 представляются на итоговом педагогическом совете.

Методическое сопровождение молодого специалиста наставником осуществляется в индивидуальном объеме и темпе, оптимальном для каждого отдельного педагога.

Степень участия наставника в педагогической профессиональной жизни молодого педагога **максимальна**. Большая часть отводится **совместной трудовой деятельности**:

- посещение режимных моментов и показ ООД молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- открытые просмотры занятий самого наставника, с последующим анализом;
- небольшие тесты, срезы, анкетирование для выявления проблемных вопросов;
- наставник проводит беседы и консультации, предлагает прослушивание лекций и вебинаров по тем вопросам, которые на данный момент являются актуальными для молодого педагога;
- широко используется метод имитации рабочего дня специалиста, приемы: решение педагогических ситуаций, кроссвордов.
- участие молодого специалиста в педагогических советах, в работе методических объединений, заседаниях, семинарах-практикумов, осуществляется под руководством наставника;
- привлечение молодого специалиста в участия в конкурсах педагогического мастерства, сначала, как зрителя.

Этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала педагога, его профессиональных знаний.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи; координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

– консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов; взаимопосещение; консультации; открытые мероприятия; круглые столы; семинары-практикумы 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 ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Мониторинг адаптации молодых педагогов показал, что молодые специалисты испытывают *следующие трудности*:

- личностная и профессиональная адаптация к дошкольному учреждению;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с воспитанниками;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями воспитанников;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Методическая поддержка и сопровождение молодых специалистов наставником в дошкольном учреждении как целостная система имеет следующие составляющие:



Модель становления молодого педагога



Основные направления работы



II. КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ НАСТАВНИКА

К наставничеству больше подходят образованные и состоявшиеся люди, вместе с тем они должны располагать свободным временем, так как наставничество предполагает систематическое и продолжительное общение. Обладать специальным образованием наставнику не нужно, а вот иметь определённые качества и навыки необходимо.

1. Наставник умеет слушать. И говорить.

Найти кого-то, кто будет давать советы или выражать своё мнение, не так трудно, это любят делать все. Гораздо труднее найти того, кто способен не всегда быть на первом плане, любит и умеет слушать других. Он поддерживает зрительный контакт и посвящает наставляемому всё своё внимание. Часто можно помочь, просто выслушав и задав продуманные вопросы. Проговаривая свои собственные мысли, делаясь чувствами, человек исследует себя самого и лучше понимает ситуацию с минимальным вмешательством. Если он чувствует себя понятым и принятым, он более склонен попросить совета в будущем.

Не менее важно умение говорить простым и понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении обо всём, не только о том, что интересно самому наставнику. Наставничество — это диалог, и взрослый тоже рассказывает о себе, своём опыте и чувствах.

2. Наставник проявляет уважение к личности, а не давит.

Хороший наставник не считает, что его точка зрения единственно верная, а способы решения проблем наилучшие из возможных. Также ему не кажется, что наставляемых нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоёвывать доверие. Идеальный наставник — уже состоявшийся в жизни человек, которому не нужно самоутверждаться за счёт неопытных и юных.

Он также терпим к мнениям, взглядам или поведению, отличным от его собственных, даже неприемлемых для него.

3. Наставник умеет сопереживать и понимать чувства других.

Эффективные наставники могут сопереживать, не испытывая при этом жалости. Для сочувствия не обязательно иметь идентичный жизненный опыт. Эмпатия помогает наставнику понимать настроение подростка даже в те моменты, когда ему самому трудно выразить себя словами.

Вместе с тем наставник не должен обладать слишком высоким уровнем эмпатии, чрезмерная эмоциональная отзывчивость может быть

использована против него эгоистически воспитанным подростком и помешать наставнику проявить твёрдость там, где это необходимо.

4. Наставник видит решения, возможности и... препятствия.

Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным взглядом на жизнь и серьёзные проблемы, критическим мышлением и в то же время оптимизмом при поиске таких же реалистичных решений. Они способны придать смысл кажущемуся беспорядку проблем и указать разумные альтернативы.

В целом они вселяют веру в позитивное будущее. В то, что трудом можно добиться исполнения своей мечты, а искренностью и добротой — хорошего отношения окружающих, но не боятся говорить о реальных трудностях на любом пути.

5. Наставник помогает меняться к лучшему, умея меняться сам.

Гибкость, быстрая оценка ситуации и принятие необходимых решений, лёгкое переключение с одного способа действий на другой также необходимы для эффективного наставничества.

Наставники признают, что отношения требуют времени для развития и что общение является улицей с двусторонним движением. Они готовы узнавать своих наставляемых, их интересы (музыка, стиль, философия) и даже меняться под влиянием отношений с подростком.

6. Наставник крепко стоит на ногах и умеет справляться со стрессом.

Наставничество — удивительный опыт, безусловно, меняющий жизнь не только подростка, но и взрослого. Конечно, кроме радостей и приятных открытий на этом пути будут и сложности, поэтому наставник должен быть эмоционально устойчив, сохранять адекватность в непростых ситуациях, уметь адаптироваться к ним и отлично контролировать свои эмоции.

Спокойный и уверенный, он опора и пример не только для подростка, но и для родителей, которым он сможет при необходимости донести: к наставнику ревновать не нужно, он не заменяет семью и не ставит под вопрос её авторитет, а, наоборот, прямо или косвенно налаживает отношения подростка с родителями.

III. ЭТАПЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ НАСТАВНИКОМ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Всю систему методической поддержки и сопровождения молодого специалиста наставником условно разделили на три этапа: подготовительный; реализационный; итоговый.

1. Подготовительный этап методической поддержки и сопровождения наставником молодого специалиста включает:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых педагогов за наставниками;
- диагностика профессиональных компетенций молодого специалиста;
- подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

2. Этап реализационный включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы МБ ДООУ «Детский сад № 219», адаптированной основной образовательной программы МБ ДООУ «Детский сад № 219», рабочих программ специалистов;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодого педагога с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группе;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- показ ООД наставником с детьми и режимных моментов наставником для молодого педагога в разных видах занятий и режимных моментов;
- посещение режимных моментов и показ ООД молодым педагогом, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодого педагога по работе с родителями (законными представителями);
- самообразование молодого педагога;

– обсуждение ООД, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Основной задачей работы с начинающими педагогами – повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие **направления деятельности** по введению молодого педагога в профессию педагога:

3. Итоговый этап включает:

1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.
3. Подведение итогов по ведению и заполнению «Персонифицированной программы профессионального развития молодого специалиста».
4. Обобщение опыта работы по теме самообразования.

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

IV. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе – М.: Юристъ, 1998.
2. Волкова Г.Л. Чурикова М.В. Почва, на которой растут таланты. Программа адаптации молодого учителя. Директор школы. 1999. № 3. С. 27-30.
3. Еникеев М.И., Кочетков, О.Л. Общая, социальная и юридическая психология. Краткий энциклопедический словарь. М.: Юридическая литература, 1997.
4. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: ГАУ, 1996.
5. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина, М.:ЮНИТИ, 2002.
6. <http://pik100.ucoz.ru>
7. <http://rcro.tomsk.ru>

ПРИМЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НАСТАВНИКОМ

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
2	Оказание помощи в оформлении групповой документации	октябрь	Оформление документации	
	Оказание помощи в написании рабочей программы		Наличие рабочей программы	
3	Планирование и организация ООД	ноябрь	Конспекты ООД	
	Использование современных образовательных технологии в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологиях	
4	Организация совместной деятельности	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
5	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	январь	Тема по самообразованию	
6	Анализ ООД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать ООД	
7	Подготовка и проведение праздников и развлечений	март	Конспекты	
8	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	

9	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	май	Предоставление отчетов
---	---	-----	------------------------

**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ
МАРШРУТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

(составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. сотрудника

(стажера) _____

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с «___» 20__ года по «___» 20__ год

Подведение итогов по данному плану «___» 20__ год

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

Ознакомлен (а) _____ Дата _____

(подпись стажера)

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

Подпись наставника/руководителя _____

КАРТОЧКА ОЦЕНКИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ФИО _____

Должность _____

Наставник _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)

На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
--	---	---	---	---	---	---	---	---

2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)

Работу постоянно необходимо существенно переделывать	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда на высоком уровне
--	---	---	---	---	---	---	---	--

3. Уровень профессиональной подготовки (обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)

Слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
--	---	---	---	---	---	---	---	---

4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)

Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
---	---	---	---	---	---	---	---	---

5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выразить свои мысли, слушать и понимать собеседника)

Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
--	---	---	---	---	---	---	---	---

6. Особенности поведения во время ООД (умеет ли удерживать внимание воспитанников и поддерживать дисциплину в группе)

Не владеет вниманием группы при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на занятии	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения педагога хорошо воспринимаются группой, в течение ООД поддерживается деловая рабочая атмосфера
---	---	---	---	---	---	---	---	--

7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)

Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
--	---	---	---	---	---	---	---	---

8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)

Требует напоминания и контроля работы	постоянного и жесткого выполнения	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
---------------------------------------	-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

9. Умение общаться с родителями (воспринимается ли он родителями воспитанников как привлекательная, заслуживающая доверия персона)

Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями, существует единство педагогических требований с семьей ребенка
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Оценка проведена _____

КЛАССИФИКАЦИЯ ОШИБОК, ДОПУСКАЕМЫХ НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ

1-я группа. Ошибки, связанные с взаимоотношениями с воспитанниками:

- проявление невнимания к одаренным детям;
- проявление невнимания к отстающим детям;
- предъявление непосильных требований к воспитанникам; необдуманность принимаемых решений в отношении недисциплинированных воспитанников;
- нетребовательность к воспитанникам в стремлении завоевать «дешевый» авторитет;
- стремление установить контакт и взаимопонимание путем сокращения расстояния «педагог – воспитанник»;
- проявление фактов грубого обращения с детьми;
- неуверенность в себе, в правильности своего поведения в тех или иных случаях;
- незнание психологии детского возраста, непонимание причин того или иного поступка воспитанников;
- стремление завоевать авторитет «любой ценой»;
- невыполнение данных воспитанникам обещаний;
- неоправданная апелляция по мелочам к администрации ДОУ;
- излишняя придирчивость, чрезмерная суровость в отношении к детям;
- жалобы на детей родителям (законным представителям).

2-я группа. Ошибки, связанные с взаимоотношениями с коллегами:

- неуважение к опыту и мудрости старших;
- бестактность в обращении со старшими;
- стремление уединиться, чтобы не участвовать в жизни коллектива;
- пренебрежение к сложившимся традициям коллектива;
- неблагодарность за помощь, которую оказывает коллега;
- обсуждение коллег «за глаза».

3-я группа. Ошибки, связанные с недостаточным уровнем воспитанности и общей культуры молодого педагога:

- стремление переложить порученное дело на другого;
- невыполнение прямых обязанностей;
- отсутствие инициативы и творческого начала в работе;
- недисциплинированность;
- нарушение норм и правил этикета.

4-я группа. Ошибки, связанные с недостаточной общей и «технической» подготовкой молодого педагога к самостоятельной работе:

- недостаточное знание методики обучения и воспитания дошкольников;
- неумение управлять своим состоянием;
- отсутствие навыков общения;
- неотработанная дикция, жесты, мимика, движение;
- неумение правильно действовать в различных ситуациях;
- медленная реакция, рассеянность;
- мышечные зажимы, скованность.

5-я группа. Ошибки, связанные с переоценкой начинающим педагогом своих сил и возможностей:

- самоуверенность, выражающаяся в неприятии советов, рекомендаций коллег;
- высокомерие, выражающееся в неприятии советов, рекомендаций коллег;
- формальное отношение к выполнению своих обязанностей;
- категоричность суждений.

НЕДОСТАТКИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОБЩЕНИИ С ВОСПИТАННИКАМИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

<i>Недостатки в работе молодого педагога</i>	<i>Реакция воспитанников на недостатки</i>	<i>Способы преодоления недостатка</i>
Неумение поддерживать внимание воспитанников	Отсутствие дисциплины и работоспособности, воспитанники постоянно отвлекаются и шумят	Увлекательный рассказ
Затруднение в распределении внимания между всеми воспитанниками	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех воспитанников. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении воспитанников	Неприятное отношение к педагогу	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед воспитанниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к педагогу	Тщательная обдуманность поступков
Неумение концентрировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной деятельности воспитанников	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов деятельности
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации педагога	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации как фактор нацеливания учащихся на ее осмысление
Неумение опираться на коллектив воспитанников	Пассивное поведение части воспитанников	Постоянная конкретизация задания с учетом интересов и возможностей воспитанников
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения учащихся соответственно складывающейся ситуации

НЕДОСТАТКИ В ПРОВЕДЕНИИ ООД И СПОСОБЫ ИХ УСТРАНЕНИЯ

<i>Деятельность педагога</i>	<i>Мотивы поведения и состояния воспитанников</i>	<i>Пути устранения недостатка</i>
Однообразная структура ООД	Приспособление к действиям педагога, отсутствие пытливости и интереса	Структура ООД, соответствующая целям обучения дошкольников
Одергивание и угроза – основные стимулы обучения	Неприязненное отношение к требованиям педагога	Эмоционально-волевое влияние в сочетании с доверием к ребенку
Сосредоточение внимания лишь на отвечающем ребенке	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной работы с фронтальной, акцент на перевод всех воспитанников к более деятельностному состоянию
Невнимательное выслушивание опрашиваемого воспитанника /несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание/	Нервозное состояние отвечающего воспитанника	Внимание к логически законченной информации /вербальной, средствами акцентов на главном, составление плана/
Недооценка или переоценка познавательных возможностей воспитанника	Притупление интереса в занятии	Творческий подход к заданиям /усложнение или временное облегчение/
Отсутствие индивидуального подхода к воспитанникам	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов воспитанников, постановка их перед фактом интеллектуального роста
Формальное внимание к развитию познавательных способностей воспитанников	Замедление интеллектуального развития воспитанников, притупление интереса к учению, преодоление трудностей	Создание творческой активности
Нерациональное распределение времени на занятии	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в обучении	Упорядочение дозировки времени на занятии в соответствии с его целями /при опросе, изложении нового, закреплении/
Противопоставление себя группе	Конфронтация с педагогом	Разумная требовательность, установление деловых отношений

Предпочтение словесному методу	Снижение интереса к информации педагога	Усиление внимания к частично-поисковым проблемным методам обучения
Повышенное внимание к проблемному обучению	Неумение строить логически законченный рассказ	Сочетание объяснительно-иллюстративных и эвристических методов обучения
Формальное отношение к оценке знаний воспитанников	Потеря интереса к поощрению педагога, отрицательное отношение к обучению	Ознакомление воспитанников с критериями оценок
Перезагрузка воспитанников дополнительной информацией	Чрезмерная усталость	Тщательный отбор информации
Обезличенный подход к воспитанникам /безразличие к их внутреннему миру, маскировка собственных отношений/	Неуважение педагога как несерьезного и неответственного человека	Истинная любовь к делу, к детям, откровенность в отношении и общении
Игнорирование трудностей, с которыми встречаются воспитанники при осмыслении нового материала	Потеря веры в собственные силы, негативное отношение к обучению	Переосмысление обязательной информации с учетом доступности овладения его воспитанниками, дополнительные индивидуальные занятия /в особых случаях/

ЧТО ПОМОГАЕТ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ БЫСТРЕЕ АДАПТИРОВАТЬСЯ В УСЛОВИЯХ НАЧИНАЮЩЕЙСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Наблюдательность и обдуманность в отношении и поведении.

Необходимо прислушиваться к мнению каждого педагога, мастера и немастера, опытного и стремящегося к этому, ответственного и безинициативного, но не спешить с выводами и заключениями, а тем более с оценками работы коллег. Однако это не обозначает безликость педагога в отношениях с коллегами. Свою точку зрения надо уметь отстаивать, но достаточно аргументировано, без лишней горячности, с соблюдением такта. Но и прятать себя не стоит. Справедливость всегда побеждает.

2. Знание методик обучения и воспитания, личное трудолюбие и ответственность в деле.

При этом очень важно безупречно, со всей серьезностью выполнять общественные поручения. Выполнять любое общественное поручение нужно с душой, т.е. так, чтобы оно оставило след в душах воспитанников. Это помогает педагогу уже с первых шагов педагогической работы утвердиться в качестве серьезного и вдумчивого специалиста, умелого воспитателя.

3. Разумная требовательность и педагогический такт.

Эти качества характеризуются и сопровождаются личным примером в деле. Разумная требовательность предполагает также объективность в суждениях и оценках. К любому совету, даже неквалифицированному, нужно прислушиваться. А отстаивать свою точку зрения правомерно лишь на основе проверенных фактов. При этом надо помнить, что одно и то же действие в различных условиях проявляется по-разному. Молодому педагогу важно как можно больше учиться опыту общения с детьми у опытных педагогов, чаще посещать их занятия.

4. Чуткость и доброжелательность в отношении с коллегами по работе, уравновешенность в поведении, идейность во всем.

При этом никогда не следует занимать выгодную для себя позицию, если приходится иметь дело даже с большинством недобросовестных и нечестных работников. Надо постоянно руководствоваться целями дела, интересами общества и государства. Моральный капитал возвышает человека в любой обстановке, украшает его жизнь, делает человека нужным и счастливым.

УПРАЖНЕНИЯ

ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

1. Примите участие в конкурсе ораторского искусства. Заучите краткие /на 2 – 3 минуты/ педагогические речи.

2. Чтение данного текста

- Торжественно – радостный;
- Юмористический;
- Монолог, содержащий возмущение или негодование;
- Монолог с выражением нежных чувств, любви, уважения.

3. Попробуйте изобразить состояние и действия педагога, довольного тем, что воспитанники дают оригинальные ответы на сложные вопросы.

4. Изобразите на лице гнев, удивление, веселье, презрение, грусть.

5. Вы должны вступить в контакт с человеком из своего коллектива, с которым обычно не общаетесь. Придумайте повод поговорить. Заведите разговор и незаметно для него лидерство в беседе передайте ему.

Оцените уровень своей этико-педагогической подготовленности

1. Объективно оцените свое отношение к профессии. Обдумайте, что она вам дает.

2. Обдумайте, в какой мере выбор педагогической профессии оправдан вашими возможностями /физическими, психологическими, уровнем развития, интересами и т.п./

3. Объективно оцените уровень сформированности у вас следующих качеств: демократичности, уравновешенности, приветливости, сочувствия, дипломатичности, требовательности, объективности, принципиальности, деликатности и тактичности.

4. Определите, какие из качеств развиты в вас в большей мере, какие – в меньшей.

Решите задачи

Ситуация 1. Некоторые события и факты в вашей группе привели вас к мысли о том, что ваши контакты с воспитанниками нарушились. Ваши указания, советы, требования встречают тихое сопротивление. Как вы должны повести себя и почему, если:

1. Виноваты вы сами;
2. Причина конфликта – негативный лидер.

Ситуация 2. Вы считали, что всегда поступаете по отношению к воспитанникам строго, принципиально и справедливо. Но вдруг случайно узнали, что воспитанники дали вам нелестное прозвище «Железный», в котором хотя и признается ваша сила власти, но имеется намек на то, что

вы часто бываете недостаточно гибки и дипломатичны. Как отнесетесь к этой новости?

Ситуация 4. Вы обратили внимание на то, что ваш коллега, общаясь со своими воспитанниками, ведет себя немного свободнее, веселее, чаще шутит и ребята ведут себя тоже более непринужденно. У вас же все контакты с воспитанниками проходят иначе:

- вы все делаете правильно, но слишком официально;
- вы не испытываете должного удовлетворения от общения со своими воспитанниками.

Какие выводы из этих фактов можно сделать?

АНКЕТА ПЕДАГОГУ ПО ДИАГНОСТИКЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

1. Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?

/да, нет, не совсем/

2. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания в первую очередь, вторую ... очередь /укажите свои №№/:

- 1) научно-теоретическая подготовка;
- 2) методическая подготовка;
- 3) психолого-педагогическая подготовка.

3. Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам /укажите свои №№/:

- 1) изучение личности воспитанников и коллектива;
- 2) анализа и оценки результатов своей деятельности и деятельности воспитанников;
- 3) планирования педагогической деятельности;
- 4) организация учебно-познавательной деятельности;
- 5) организация личного труда;
- 6) контроля за учебно-познавательной деятельностью;
- 7) другими /допишите/.

4. Какими своими профессиональными умениями Вы не удовлетворены? /укажите/:

- 1) организаторскими;
- 2) конструктивными;
- 3) коммуникативными.

5. Хотелось бы Вам их усовершенствовать?

/да, нет, не совсем/

6. Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы при этом большее предпочтение в первую, вторую ... очередь /укажите свои №№/:

- 1) самообразованию;
- 2) семинару-практикуму;
- 3) ИПК;
- 4) КРИПиПРО;
- 5) творческим группам педагогов по психолого-педагогическим проблемам;
- 6) предметным методическим объединениям;
- 7) межпредметным методическим объединениям.

7. Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли участие в первую, вторую ... очередь? /укажите свои №№ и форму повышения своей профессиональной квалификации/:

- 1) Психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- 2) Психология обучения;
- 3) Психология воспитания;
- 4) Формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- 5) Типы ООД. Методика их подготовки и проведения;
- 6) Формы организации учебно-познавательной деятельности;
- 7) Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях;
- 8) ФГОС ДО в обучении;
- 9) Дифференциация в обучении;
- 10) Индивидуализация обучения;
- 11) Приемы активизации учебно-познавательной деятельности;
- 12) Организация самостоятельной творческой работы;
- 13) Мониторинг знаний воспитанников;
- 14) Педагогическая этика педагога;
- 15) Педагогическая техника педагога;
- 16) Другие /укажите свои пожелания/

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

<i>Этапы развития педагога Особенности деятельности</i>	<i>Вхождение в профессию</i>	<i>Продвижение в профессии</i>	<i>Сохранение и продвижение профессионального уровня</i>	<i>Завершение профессиональной деятельности</i>
Возраст	22-27 лет	28-45 лет	46-52 года	53-70 лет
Мотивация профессиональной деятельности	Освоение профессии, достижение приемлемого уровня материального благополучия, формирование карьерных мотивов и планов	Приобретение высокого проф. статуса, самореализация в профессии, достижение высокого уровня материального благополучия и независимости	Сохранение и повышение профессионального статуса, поднятие уровня материального благополучия	Нахождение новых источников доходов и применения сил, которые можно использовать в пенсионном возрасте
Деятельность педагога	Завершение учебы, проба сил в разных видах работы, освоение работы, приобретение профессиональных умений и навыков	Освоение новых видов деятельности, технологий, совершенствование мастерства, расширение круга решаемых профессиональных задач	Расширение задач профессиональной деятельности, выход за рамки чисто педагогических ролей, активное включение в процессы управления детского сада и методическую работу	Пересмотр содержания решаемых проф. задач с позиции их целесообразности для завершения профессиональной карьеры и подготовки пенсии; освоение новых проф. и социальных ролей наставника и консультанта
Роль в педагогическом коллективе	Молодой специалист, стажер	Коллега, партнер по работе	Наставник, опытный мастер, знаток своего дела	Консультант, помощник

ПРАВИЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (ВАРИАНТІ)

1. Педагог должен при любых обстоятельствах уважать чувство собственного достоинства каждого из своих воспитанников и формировать у них это чувство. Он должен видеть в каждом ребенке творческую развивающуюся личность и поддерживать стремление к самосовершенствованию.

2. Только глубокое уважение и доверие, искренняя любовь к детям, бережное отношение к их нравственным чувствам могут создать обстановку взаимопонимания, от которой существенно зависит и характер нравственных отношений в детском саду.

3. Справедливость в оценке знаний и поступков воспитанников – одно из важнейших регуляторов нравственных отношений. Педагог должен быть требовательным по отношению к воспитанникам, но его требовательность должна быть доброжелательной, сочетающейся с уважением, душевной теплотой, – такой, которая может быть осмыслена, понята его воспитанниками. Педагог должен предъявлять к воспитанникам посильные требования и не допускать слепого подчинения этим требованиям, бороться против рабской покорности детей во взаимоотношениях с другими людьми. Необходимо, в свою очередь, воспитывать у дошкольников такого качества, как требовательность к себе, самокритичность.

4. Душевная чуткость, теплота, забота о детской радости – важнейшие нравственные качества педагога, которые определяют и нормы его взаимоотношений с детьми. Они должны быть искренними, неподдельными и проявляться во всех жизненных ситуациях. Нравственные отношения не могут строиться на черствости и равнодушии, тем более на жестокости. Даже в гневе педагог должен быть гуманным, внимательным к любому проявлению чуткости своих воспитанников к другим людям. Чуткость к детской чуткости во сто крат дороже, чем сухие назидания о ней. Педагогу необходимо учить детей чувствовать чужое горе, уметь переживать неудачу товарища как свою собственную, развивать способность откликаться на чужое несчастье.

5. Помочь детям в трудные минуты – одна из моральных норм, регулирующих отношения между педагогом и воспитанниками. Педагог должен проявлять в помощи детям абсолютное бескорыстие, достигающее порой до самопожертвования. Его долг – чутко относиться к детям, охваченным душевным смятением, не причинять ребенку душевную боль.

6. Педагогическая этика не признает безконфликтного воспитания, но разрешать моральные конфликты необходимо не методами

административного нажима, а путем нахождения компромиссных решений. Нервозность при конфликтных ситуациях, категоричность оценок действий и поступков учащихся способствует лишь накоплению отрицательного заряда в нравственной атмосфере.

7. Педагог должен доверять мнению воспитанников, изучать их мнение по поводу проводимых мероприятий, не подменять их, не «активизировать» окликом или угрозой.

8. Щадить самолюбие дошкольников, оберегать слабых, застенчивых от насмешек и оскорбительных выпадов их невоспитанных товарищей, не допускать злой иронии при проявлении детьми любознательности – одно из важнейших правил, которым должен руководствоваться педагог во взаимоотношениях с воспитанниками.

9. Педагогу следует внимательно подходить к оценке нравственных поступков ребят, старательно изучать мотивы этих поступков.

10. Разумно используя различные формы детской инициативы, педагогу следует постепенно направлять общественное мнение на совершенствование системы нравственных отношений, ее саморегулирование.

11. Педагог не должен злоупотреблять доверием воспитанника. Это наносит последнему глубокую душевную рану. Он не должен использовать ребенка в качестве информатора о поведении детей в группе. Это подло и противоречит нормам общечеловеческой морали. Непредвзятость, минимум подозрительности или полное отсутствие ее – обязательное правило педагога.

12. Педагог не должен делить своих воспитанников на любимых и нелюбимых. Гнев по поводу неблагоприятных поступков детей не должен перерасти в антипатию к ним.

13. Педагог должен искать и находить в каждом воспитаннике положительные качества и именно на них строить свои отношения с детьми. Необходимо поощрять инициативу ребят, но не захваливать инициативных, не порождать зазнайство у одних и не подрывать веру в себя у других.

14. Непримиимое отношение педагога ко всякому злу, несправедливости, нечестности, моральной нечистоплотности и т. п. Должно подкрепляться его трудовой деятельностью и всем образом жизни. Его нравственные позиции должны быть явными и совершенно очевидными для воспитанников.

15. Педагог не должен злоупотреблять доверенными ему тайнами воспитанников, напоминать детям о давно урегулированных конфликтах.

16. На правах старшего и умудренного нравственным опытом человека педагог должен формировать у дошкольников нравственные ориентации, используя для этого позитивный подход к оценке явлений, фактов, но, не забывая при этом о формировании нетерпимого отношения к негативным явлениям.

17. В общении с детьми необходимо найти общий язык, нужный тон, индивидуальный подход – один из основных элементов и требований педагогической тактики.

18. Развивать у ребят способность отстаивать свои убеждения, основанные на четком представлении о добре и зле, – одно из важнейших требований этики настоящего педагога.

19. Воспитание нового человека возможно при условии таких взаимоотношений с воспитанниками, которые основываются на взаимоуважении, взаимопонимании и единстве целей. Только глубокий интерес педагога к воспитанникам, изучение их индивидуальных способностей, гуманное отношение к ним, забота об их духовности и физическом развитии позволяют сделать учебно-воспитательный процесс сознательным и целенаправленным.

20. Постарайтесь названные нормы сделать правилами вашего профессионального поведения. Вне всякого сомнения, что следование им укрепит ваш авторитет.

**ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В
ДОУ» (ВАРИАНТ2)**

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
 - Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
 - Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
 - Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
 - Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
 - Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
 - Не скупитесь на похвалу.
 - Не создавайте конфликтных ситуаций.
 - Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

– Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

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

СОВЕТЫ НАСТАВНИКУ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

– Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.

– Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.

– Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время.

Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.

– Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.

– Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.

– Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.

– Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.

– Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.

– Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности.

Оценивайте людей исключительно по их делам.

– Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ

его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.

– От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.

– Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

– Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.

– Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА 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.
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.

