

Принята  
на педагогическом совете  
МАДОУ д/с №29 «Фантазия»  
Протокол №1 от «    »      2022г.

Утверждена  
Заведующим  
МАДОУ №29 «Фантазия»  
Ж.Е.Сорокина  
Приказ от «    »      2022г. №      ОР

**Программа наставничества  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад №29 «Фантазия»  
муниципального образования город – курорт Анапа**

### Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №29 «Фантазия» муниципального образования город – курорт Анапа
Основные цели, задачи Программы.	<p>Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов, работающих в ДОУ.</p> <p>Основные задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>■ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;</li> <li>■ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;</li> <li>■ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;</li> <li>■ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</li> <li>■ обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;</li> <li>■ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>■ активизация активного использования современных информационно-коммуникативных технологий</li> <li>■ формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</li> </ul>
Срок реализации	2022-2023 учебный год
Структура программы	<p>Паспорт программы.</p> <p>Пояснительная записка.</p> <p>Содержание программы.</p> <p>Этапы реализации программы.</p> <p>Механизм реализации.</p> <p>Приложение.</p>
Участники программы	Куратор; наставники; наставляемые
Ожидаемые результаты Программы	<p>Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>

## Пояснительная записка

Программа организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад №29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа (далее МАДОУ) – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Настоящая целевая модель наставничества, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «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».

### Основные термины

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

**Наставник** — более опытный работник ДОУ, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

**Наставляемый** — новый работник ДОУ, прикрепляемый к наставнику.

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

### Актуальность

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

### Проблема

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

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

## I ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### 1.1. Цели и задачи программы

**Цель:** Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Достижение цели через решение ряда **задач:**

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения

квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

## **1.2. Планируемые результаты освоения программы**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ д/с №29 «Фантазия».

## **II СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

### **2.1. Организационные основы наставничества**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что

профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

### Этапы становления профессионала

- адаптация - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Программа «Наставничество» способствует становлению профессионализма педагога независимо от опыта его работы и положительно влияет на:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческую самореализацию;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

1. Профессионализация - появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество.
2. Социализация - появление новых качеств личности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

### 2.2. Критерии отбора наставников

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

<b>Профессиональные знания и навыки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>- знание компьютерных программ.</li> </ul>
<b>Профессионально важные качества личности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других;</li> <li>- умение слушать;</li> <li>- умение говорить (грамотная речь);</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>- ответственность;</li> <li>- ориентация на результат;</li> <li>- командный стиль работы.</li> </ul>
<b>Личные мотивы к наставничеству</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>

### **Права наставника:**

- ходатайствовать перед администрацией ДООУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого;
- посещать занятия наставляемого;
- оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого;
- изучать документацию, которую обязан вести наставляемый;
- с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников ДООУ;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки наставляемого по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт) или выхода наставляемого на требуемые стабильные показатели;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества;
- на нематериальное поощрение за осуществление наставничества.

### **Наставник обязан:**

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- помогать наставляемому в формировании образовательных и карьерных траекторий;
- передавать профессиональные навыки (теоретические, практические);
- оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков (формирование целей, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование);
- произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

### **Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника, иными документами, характеризующими сотрудника;
- при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- участвовать в аттестации сотрудника, в подведении итогов прохождения испытания;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

### **Наставляемый, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:**

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДООУ, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в определенные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

### 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

#### 3.1. Этапы реализации программы

**I этап - Подготовительный** реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений

всех

исполнителей.

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

**II этап - Реализационный** включает в себя:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В ДОУ должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие **направления деятельности по отношению к наставляемому**:  
Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада.

■ Создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации.

■ Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения педагогов в различных формах.

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

■ Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

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

■ Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога.

■ Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами.

- Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам).
- Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
- Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
- 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 педагога).
- Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Формы работы,** используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым 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 педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОУ.

### **III этап - Итоговый:**

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в  
образовательной организации и на муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов работы;
- Обобщение опыта работы.

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

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования. Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором (заместителем заведующего), заведующим ДОУ.

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

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

### **3.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные

планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

### **3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку

системы наставничества на уровне ДОО, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОО;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- **Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОО;**
- **Создание на сайте ДОО методической копилки с программами наставничества;**
- **Награждение грамотами «Лучший наставник»;**
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОО.

**Примерное планирование работы по наставничеству**

	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		Оформление документации	
	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	октябрь	Наличие рабочей учебной программы	
3	Планирование и организация НОД	ноябрь	Конспекты НОД	
	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
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 НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать НОД	
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 план прохождения образовательного маршрута  
(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.

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

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (подпись наставляемого)

Дата \_\_\_\_\_

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

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

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

**Старайтесь:**

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

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

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

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

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие - основа вашего здоровья.

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

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

**Помните:**

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

**Ваше отношение к работе, людям, предметам - образец для подражания.**

**Воспитывая детей, стремитесь:**

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

**В детском саду запрещается:**

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

**ТЕСТ ДЛЯ 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 сеть 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 хватъ, то ерш, да еж.

7. **Родительские собрания:**

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

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

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

9. **Конец учебного года:**

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- В. Вечер плач, а заутре радость.

### **Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

**"А"** - у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

**"Б"** - у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны - и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

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

### **Стрессоустойчивость:**

для ответов типа "А" - нормальная.

для ответов типа "Б" - неустойчивая.

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

**ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ  
НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ  
(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 сvezет.
  - 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 не купленная, 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 ДОО 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 ДОО и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

**ТЕСТ  
«ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»**

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен:
  - а) да;
  - б) нет, он и так достаточно хорош;
  - в) да, но только кое в чём.
2. Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды:
  - а) да, в большинстве случаев;
  - б) нет;
  - в) да, в некоторых случаях.
3. Верно ли, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере вашей деятельности:
  - а) да;
  - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
  - в) в некоторой степени.
4. Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить:
  - а) да, наверняка;
  - б) маловероятно;
  - в) возможно.
5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите своё начинание:
  - а) да;
  - б) часто сомневаюсь;
  - в) нет.
6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:
  - а) да, неизвестное всегда привлекает;
  - б) неизвестное вас не интересует;
  - в) всё зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нём совершенства:
  - а) да;
  - б) удовлетворитесь тем, чего добились;
  - в) да, если вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нём всё:
  - а) да;
  - б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
  - в) нет, вы только хотите удовлетворить своё любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то:
  - а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
  - б) махнёте рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
  - в) продолжаете делать своё дело.
10. По-вашему, профессию надо выбирать исходя из:
  - а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
  - б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней;
  - в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:

- а) да;  
б) нет, боитесь сбиться с пути;  
в) да, но только там, где местность вам понравилась.
12. Сразу после беседы можете ли вы вспомнить всё, что говорилось:  
а) да, без труда;  
б) чаще вспомнить не можете;  
в) запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки:  
а) да, без затруднений;  
б) да, если это слово легко запомнить;  
в) да, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:  
а) оставаться наедине, поразмыслить;  
б) находиться в компании;  
в) безразлично, с кем поводить.
15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда:  
а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;  
б) вы более-менее довольны;  
в) вам ещё не удалось всё сделать.
16. Когда вы одна, то:  
а) любите мечтать о каких-то абстрактных вещах;  
б) пытаетесь найти себе конкретное занятие;  
в) любите помечтать о вещах, которые связаны с вашей работой.
17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:  
а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;  
б) вы можете это делать только наедине;  
в) только там, где будет не слишком шумно.
18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:  
а) можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;  
б) останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушали;  
в) измените своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

*Ключ:*

За каждый выбор варианта ответа «а» - 3 балла;  
За каждый выбор варианта ответа «б» - 1 балл;  
За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла.

*Результаты:*

Если в сумме вы набрали **49 и более баллов** - в вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на

самом деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 баллов.** У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

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

## ТЕСТ «НАСКОЛЬКО ВЫ КОНФЛИКТНЫ?»

### ВОПРОСЫ.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:
  - а) избегаете вмешиваться;
  - б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
  - в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?
2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:
  - а) нет;
  - б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
  - в) всегда критикуете за ошибки?
3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:
  - а) если другие вас поддержат, то да;
  - б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
  - в) боитесь, что за критику вас могут лишиться премиальных и т.д.
4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:
  - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
  - б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
  - в) вы спорите со всеми и по любому поводу?
5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:
  - а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
  - б) возмущаетесь, но про себя;
  - в) открыто высказываете негодование.
6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:
  - а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
  - б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
  - в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?
7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:
  - а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
  - б) говорите, что эта вещь безвкусная;
  - в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?
8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:
  - а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
  - б) делаете замечание;
  - в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?
9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:
  - а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
  - б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
  - в) это будет поводом для скандала?
10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас

это:

- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;
- б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:

- а) нет;
- б) разумеется. Признаете;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

*Ключ:*

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла;  
За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;  
За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

*Результаты.*

Сумма от **30 до 44 баллов**. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях.

Вы

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

решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах

других?

Сумма от **15 до 29 баллов**. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это

уважают.

Сумма от **10 до 14 баллов**. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя,

мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение,

даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить?

Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

*Психологический климат в коллективе*

№	В какой степени Вы удовлетворены	Оценка
1.	Вашей работой в детском саду	
2.	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3.	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
4.	Настроением в коллективе (жизнерадостность, оптимизм)	
5.	Культурой	
6.	Тем, в какой мере заведующая прислушивается к Вашим замечаниям, предложениям, касающимся работы детского сада	
7.	Культурно-массовыми мероприятиями	
8.	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
9.	Отношением коллектива к работе	
10.	Организованностью и порядком в детском саду	
11.	Творческой атмосферой в коллективе	
12.	Вашими отношениями с руководителями	
13.	Тем, насколько рационально используют Ваши силы и время на работе	
14.	Отсутствием «показухи» и формализма в работе	

**Примечание.**

Оценивается по пятибалльной системе:

5 - полностью удовлетворена; 4 - скорее удовлетворена;

3 - трудно сказать, и да и нет;

2 - скорее не удовлетворена; 1 - совершенно не удовлетворена.

**Примерный  
индивидуальный план  
траектории наставничества**

ФИО наставляемого / должность

ФИО наставника / должность

План работы на период с « \_\_\_ » по « \_\_\_ »

Подведение итогов по данному плану « \_\_\_ »

Содержание о конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись наставляемого			

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ I \_\_\_\_\_  
(подпись наставляемого)

Дата «» 20 г.

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

**Анкета для наставника**

*Уважаемый педагог!*

*Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества*

новых работников в нашей организации.

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества ДОУ:

#### Анкета для наставляемого

*Уважаемый педагог!*

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых

*работников.*

*Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.*

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2-3 раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5-2,5 часа в неделю;
- 2-1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы - наставник»:

- 30-70 процентов;
- 60-40 процентов;
- 70-30 процентов;
- 80-20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.

## I. Ценности наставничества

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый

### 1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

### 1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают

Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание

Наставники рекомендуют

Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их

Наставники рассказывают

Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты

Наставники обучают

Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте

Наставники представляют свой опыт

Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций

Наставники доступны

Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться

Наставники критикуют, но конструктивно

При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере

Наставники поддерживают

Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться

Наставники точны

Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий

Наставники неравнодушны

Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии

Наставники успешны

Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей

Наставники вызывают восхищение

Пользуются уважением в своих организациях

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений. \*

Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

### *Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами*

- Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на 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.