

**УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
МБУ «МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**«Методическое сопровождение молодых педагогов –
одно из основных направлений работы
методической службы в ДОУ»**

*/Из опыта работы Емельяновой С.Б.,
заместителя заведующего по учебно –воспитательной
и методической работе,
I квалификационной категории/*



г. Норильск 2015



Емельянова Светлана Борисовна

Образование – высшее, 2011г. Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина, полученная специальность:

учитель-логопед, квалификация по диплому: логопедия

Педагогический стаж – 27 лет. 1 квалификационная категория

Награды:

- 2008 г. Почетная грамота Министерства Образования России

- 2011 г. Почетная грамота Главы города Норильска.

- 2014г. Благодарственное письмо Губернатора края

Приоритетным направлением своей деятельности как руководителя в детском саду, является работа с молодыми педагогами, которые приходят в дошкольные учреждения, и испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания. Задача заместителя заведующего по учебно – воспитательной и методической работе – помочь молодому специалисту в профессиональном становлении.

В каждом ДОУ складывается своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, профессиональной и личностной зрелости каждого педагога. Поэтому заместитель заведующего по учебно – воспитательной и методической работе должна не только владеть информацией о педагогическом коллективе в целом, но и хорошо знать личностные качества каждого педагога (особенно молодого специалиста).

Наличие такой информации позволит выбрать те формы и методы работы с педагогами, которые в конечном итоге будут содействовать профессиональному становлению молодого специалиста и созданию коллектива единомышленников.

Уровень моей педагогической компетентности позволил систематизировать и обобщить данный опыт работы

С представлением опыта работы я участвовала в Международной научно-практической конференции «Перспективы развития науки и образования» в г.Тамбов со статьей «Методическая служба ДОУ как необходимое условие повышения профессионального мастерства педагогов»; V Международной научно-практической конференции «Обучение и воспитание: методики и практика 2013/2014 учебного года» в г. Лесосибирске с публикацией: «Методическое сопровождение молодых педагогов в ДОУ»

Аннотация

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация *методической помощи начинающему педагогу*. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или специалисты не имеют опыта работы, по которой они назначены на должность а педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

Для решения этой важной управленческой задачи необходимо создание системы профессионального взаимодействия руководителя и педагога, направленной на его удовлетворенность собственной деятельностью.

Данная работа по развитию профессиональной компетентности молодого педагога в ДОУ направлена на оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также формирование в дошкольном учреждении кадрового резерва.

Именно поэтому управленческий акцент мною сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе воспитателя, педагога.

В пособии представлена организованная и систематически выстроенная работа по сопровождению молодых специалистов, что является важным условием для их педагогического мастерства, личностного роста и служит важным этапом подготовки и перехода к целенаправленной научно-практической, исследовательской работе педагогов.

К пособию прилагаются: анкета, диагностика проблем молодого специалиста, карта контроля деятельности молодого педагога, тесты на определение педагогической стрессоустойчивости, сценарии мероприятий и другой практический материал.

Пособие адресовано заместителям заведующих по учебно-воспитательной и методической работе

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Основная часть: Модель организации работы с молодыми специалистами.....	6
Заключение.....	15
Литература.....	16
Приложение.....	17-24

Введение

Повышение качества дошкольного образования в образовательном учреждении находится в прямой зависимости от кадрового состава. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных учреждений в другие сферы деятельности.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень невелико, несмотря на острую нехватку профессиональных кадров. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов.

Одновременно приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования, период вхождения в профессию отличается напряженностью, неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой, а это ведет к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

Убрать эти сложные моменты полностью лежит на работе администрации и, прежде всего, заместителя заведующего по учебно- воспитательной и методической работе, психолога, педагогического коллектива.

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

Вот почему перед руководителями, специалистами, педагогическим коллективом дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

От того, как педагог пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. В практической деятельности дошкольных учреждений нередки случаи, когда в должность воспитателя вступает человек, имеющий педагогическое образование по другой специальности – социальный педагог и др. такой педагог особенно нуждается в методической поддержке со стороны коллег.

Считается, что если правильно проведен этап подбора сотрудника, он сам будет эффективно выполнять свои функции в соответствии с требованиями рабочего места. И лишь в дальнейшем возникнет необходимость проводить мероприятия по мотивации сотрудника (тренинги, программы повышения квалификации и т. д.). Однако на практике оказывается, что наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Причем, в некоторых случаях этот показатель достигает 70-80 %.

Основная часть

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и чего она ожидает от них. У самих кандидатов заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. В том случае, если они окажутся ошибочными или необоснованными, сотрудник будет чувствовать разочарование, неудовлетворенность и в конце концов уволится. Конечно,

частично нереалистичные ожидания возникают из-за того, что сведения, которые предоставляют на этапе отбора, не соответствуют действительности. Однако чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации к новичку. Чувство ненужности и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации, невозможно компенсировать никакими финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация начинающих специалистов.

Адаптация- это-приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Заведующая ДОО при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе (Приложение 1). По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может оказать ему методическую помощь, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя и психолога.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

При поступлении на работу молодой специалист испытывает серьезный стресс, от того, насколько легко он преодолеет данный I этап, зависит становление педагога как профессионала и его верность выбранной профессии.

Помочь педагогу в этом может организованное в ДОО методическое сопровождение начинающих педагогов, задачи которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества педагогов.

Проблема адаптации:

- с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- неадекватно оценивают свои возможности;
- имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста,
- дезадаптация, низкий психологический климат (стрессы, конфликты),
- низкая оплата труда.

Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие педагоги, показало, что все перечисленные причины ведут зачастую к уходу из детского сада.

Для того чтобы учесть факторы, влияющие на успешность профессиональной адаптации начинающего педагога лучше всего разработать план работы, такие как:

- проанализировать затруднения, которые сталкиваются молодые педагоги (анкеты, тесты)

- разработать систему мероприятий методического сопровождения молодых педагогов с учетом их затруднений и потребностей (школа молодого педагога, взаимопросмотры, открытые занятия, семинары, круглые столы, практикумы и т.д.);

- внедрить систему работы сопровождения начинающего педагога в деятельность ДОУ;

- провести мониторинг качества внедрения работы с начинающими воспитателями.

Большое значение имеет *психологическая работа* с молодыми специалистами, которая проходит в три этапа.

1 этап - диагностический.

1. На этом этапе идет **изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний**. Для этого заместитель заведующего по учебно-воспитательной и методической работе и педагог-психолог проводят собеседование, в процессе беседы выясняется знаком ли специалист с программой, которая реализуется в дошкольном образовательном учреждении, а так же вероятность возможных затруднений в организации учебно-воспитательного процесса.

2. Далее уточняется **степень практической подготовленности (умений)**. Для этого заместитель заведующего по учебно-воспитательной и методической работе совместно с педагогом-психологом посещает занятия, а так же присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию воспитательно-образовательного процесса

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Заведующая, заместитель заведующего по учебно-воспитательной и методической работе, коллеги должны быть максимально тактичными в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Мы считаем, что в коллективе, где опора на положительные качества педагога сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Кроме того, молодому специалисту предлагаются для заполнения анкеты (Приложение 2), диагностические таблицы (например, «Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми» М.В. Крулехт и др.).

Результаты фиксируются в тетради наблюдений, а затем вносятся в карту профессионального роста педагога, разработанную методическим объединением МАДОУ.

3. Еще одной важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, являются личностные особенности (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток

на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями. Воспитатели получают памятку для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» (Приложение 3).

Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики.

1. Определение педагогической позиции педагога, основанное на самостоятельной оценке черт характера (Приложение 4).

2. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение его педагогической стрессоустойчивости (Приложение 5).

3. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение эффективности работы педагога стажника (Приложение 6).

4. Тест Г. Айзенка (Шайгородский Ю.Ж. «Точка отсчета», Омск, 1992) используется с целью определения совместимости педагогов для кадрового подбора в группу.

5. Тест фигур (Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996) - предназначен для выявления типологии личности. Результаты диагностики заносятся в личное дело педагога, который закладывается на первом этапе и затем пополняется.

II этап работы с молодыми специалистами -коррекционно-развивающий.

Цель коррекционно-развивающей работы заключается в оказании помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знание, умение и личностные компоненты.

На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Данный этап длится в течение всего учебного года.

Более подробно остановимся на содержании деятельности педагога-психолога по сопровождению адаптации молодых специалистов. Педагог-психолог планирует и осуществляет работу по повышению психолого-педагогической компетентности, а так же осуществляет профилактическую работу, направленную на предупреждение эмоционального выгорания.

Данная работа осуществляется через организацию консультирования, просвещение с использованием активных методов работы с педагогическим коллективом, а так же проведение тренинговых занятий в рамках работы Школы «Молодого педагога». Важно, чтобы лекции, беседы, семинары не проходили на теоретическом уровне, а имели предметом своего обсуждения конкретные проблемы данного педагога, с данным контингентом детей, т.е. наглядно показывали бы, что психологические знания имеют непосредственное отношение к решению конкретных проблем обучения и воспитания детей

Вопросы, интересующие начинающих педагогов:

- Как помочь ребенку адаптироваться к детскому саду?
- Как построить режим дня ребенка, чтобы он не переутомлялся?
- Почему ребенок часто болеет (плохо спит, кушает без аппетита)?
- Какие программы обучения и воспитания дошкольников наиболее эффективны?
- Каким образом педагог может помочь «трудному» ребенку (замкнутому и скованному; гиперактивному и агрессивному, не умеющему контролировать свое поведение; ребенку, часто плачущему, отказывающемуся от общения и т.п.)?

Выбирая форму работы с педагогом, необходимо учитывать коэффициент полезного действия: лекции позволяют усвоить только 5% информации, чтение - 10%, аудиовизуальные средства - 20%, наглядный материал - 30%, обсуждение вопроса в группах - 50%, выступление в роли обучающего - 90%.

Темы для групповых и индивидуальных консультаций подбираются на основе выявленных проблем в работе педагогов (Приложение 7).

Наиболее востребованными в нашем ДООУ являются темы, касающиеся:

- адаптации ребенка к детскому саду,
- работа с «трудными» детьми,
- профилактика эмоционального «выгорания»,
- формы работы с родителями и т.д.

Начинающие педагоги ДООУ узнают об основах психологии дошкольников, педагогических приемах развития речи и интеллекта детей. Основной акцент делается на то, чтобы сформировать у них осознание приоритета игры в работе с детьми на фоне всех остальных задач. Иначе говоря, игра поможет достичь любой цели — от создания мотивации до формирования интеллектуальной каждый взрослый человек, занимающийся в Школе «Молодого педагога»

Большой популярностью пользуются у молодых педагогов деловые игры и тренинги. Их тематика также разнообразна:

- игры, направленные на рефлексию профессиональных качеств;
- тренинги личностного роста,
- тренинги на развитие невербальных форм общения.

Когда возникают затруднения в работе молодого педагога, с которыми он не может справиться самостоятельно, выносятся на круглые столы. На них возникшая проблема обсуждается молодыми и опытными педагогами.

За молодым специалистом закрепляется наставник.

Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым педагогам предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

<p>Работа психолога ДООУ</p> <ul style="list-style-type: none">• консультирование (индивидуальное, групповое);• работа психологического клуба «Молодой воспитатель»	<p>Активные методы (совместно с заместителем заведующего по учебно-воспитательной и методической работе теоретические семинары (доклады, сообщения);</p> <ul style="list-style-type: none">• семинары-практикумы;• ролевые игры, деловые игры;• дискуссии, диспуты;• обсуждение открытых мероприятий;• конкурсы педагогического мастерства;• педагогические советы;• обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению;• разнообразные выставки, отчеты по самообразованию;• педагогические чтения, научно-практические конференции;• творческие группы;• методические объединения;• индивидуальные консультации;• педагогический фестиваль;• стендовая защита и т. д.• самообразование
--	---

При возникновении психологического и эмоционального «истощения», проводятся музыкальные встречи, интеллектуальные развлечения для педагогов. Как правило, проблемы такого характера возникают к концу учебного года.

Кроме того, на II этапе опытные педагоги продолжают посещать занятия начинающего педагога и наблюдать за его взаимодействием с детьми. Здесь важно отмечать положительные моменты в его работе, чтобы сделать их опорой для дальнейшего движения вперед. После каждого посещения проводится детальный анализ.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строился с учётом следующих **факторов**:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта общения с детьми.

Однако основной акцент в своей работе с молодыми педагогами по их адаптации я делаю на организации работы «Школы молодого педагога».

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать потребность в непрерывном самообразовании;

Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Работа проводилась в течение 2011-2014 учебного года, в течении года разработано и проведено 9 занятий клуба (Приложение 8.). В работе участвовали педагоги у которых педагогический стаж не превышает 5 лет

При составлении плана работы школы учитывалось загруженность воспитателей и отсутствие у некоторых из них педагогического образования. Поэтому содержание «занятий» основано на следующих принципах.

- **Доступность материала.** При подборе рекомендаций и изложении информации не используются сложные термины из области педагогики и психологии. «Житейский» язык плюс актуальность вопроса обеспечивают результат - наши коллеги получают необходимый минимум педагогических знаний.
- **Индивидуальный подход.** При составлении плана работы «Школы молодого педагога» всегда учитываются пожелания самих участников школы, в процессе бесед обязательно выясняются вопросы, которые воспитатели считают для себя наиболее актуальными.
- **Практико-ориентированный подход,** который эффективен в работе с взрослыми людьми не меньше, чем с воспитанниками детского сада. Занятия организуются в форме увлекательных тренингов или деловых игр, в процессе которых воспитатели выступают как в роли детей, так и в роли взрослых. Теоретическая информация дается в виде беседы-диалога с равноправными партнерами, которым предлагаются для обдумывания проблемные ситуации.
- **Системность.** Содержание работы «Школы молодого педагога» логически и тематически связано с годовым планом работы ДОУ.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по адаптации молодого специалиста в «Школе молодого педагога» позволяет решать следующие задачи:

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

Осуществляя программу деятельности «Школы молодого педагога» мы рассчитывали получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.

- Появится творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

В результате введения в практику работы «Школы молодого педагога» наметились две тенденции.

Во-первых, уменьшилась текучесть кадров среди молодых воспитателей. За период 2011-2014 г.г. никто из молодых специалистов не уволился. По-видимому, они стали ощущать себя значимым «звеном» в процессе воспитания и обучения дошкольников и заинтересовались деятельностью воспитателей.

- **Во-вторых**, появилась уверенность в своих силах, повысилась самооценка, появился интерес к профессии, потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформировалась гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

III этап - диагностико-аналитический.

Цель: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, появление авторитета среди детей, родителей, коллег;

- изучение опыта работы коллег своего ОУ и других ОУ;

- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;

- участие в педагогических мероприятиях, ярмарки педагогических идей, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.

- проведение семинаров-практикумов по темам:

Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по результатам адаптации в педагогическом коллективе и повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста (Приложение 9).

В конце учебного года с заместителем заведующего по учебно-воспитательной и методической работе и педагог-психолог, проанализировав результаты работы, отслеживают динамику профессионального роста молодого специалиста, намечают перспективы дальнейшей работы с ним.

На этом этапе с помощью анкетирования определяется рейтинг молодого воспитателя среди родителей, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом.

По специально разработанному вопроснику он может подготовить самоанализ своей деятельности за прошедший учебный год, который позволит увидеть свой профессиональный рост, и определить еще имеющиеся проблемы в его работе.

Главная задача в работе с молодыми педагогами состоит в том, чтобы помочь им организовать педагогический процесс как процесс свободного личностного развития каждого воспитанника в меру его индивидуальных способностей, интересов и склонностей, так как результатом должно явиться становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, когда каждый педагог овладевает

умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе) и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько моментов времени обучения. На основании содержательного анализа была разработана модель организации работы с молодыми специалистами.

Модель организации работы с молодыми специалистами всех служб ДОУ

Время обучения	Содержание работы молодого воспитателя	Содержание работы заведующей и зам заведующего по учебно-воспитательной и методической работе	Содержание работы психолога
<p>1-й год работы</p> <p>Период адаптации - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.</p> <p>Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.</p>	<p>- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>- беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места;</p> <p>-изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>Ведение документации;</p> <p>-знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>-анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</p> <p>- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.</p> <p>- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми</p> <p>- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p>	<p>- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>-знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>- Работа психологического клуба «Молодой воспитатель».</p> <p>Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист; - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; - выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления - организация взаимодействия молодых педагогов разных детских садов и школ. 	
<p>2-3- й годы процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, -повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение к показу занятий на уровне детского сада; - приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров- практикумов по темам. 	консультирование по запросу
<p>4-5-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии. - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. 	<ul style="list-style-type: none"> - оказание методической помощи. - оказание методической помощи. 	<p>консультирование по запросу</p> <p>консультирование по запросу</p>

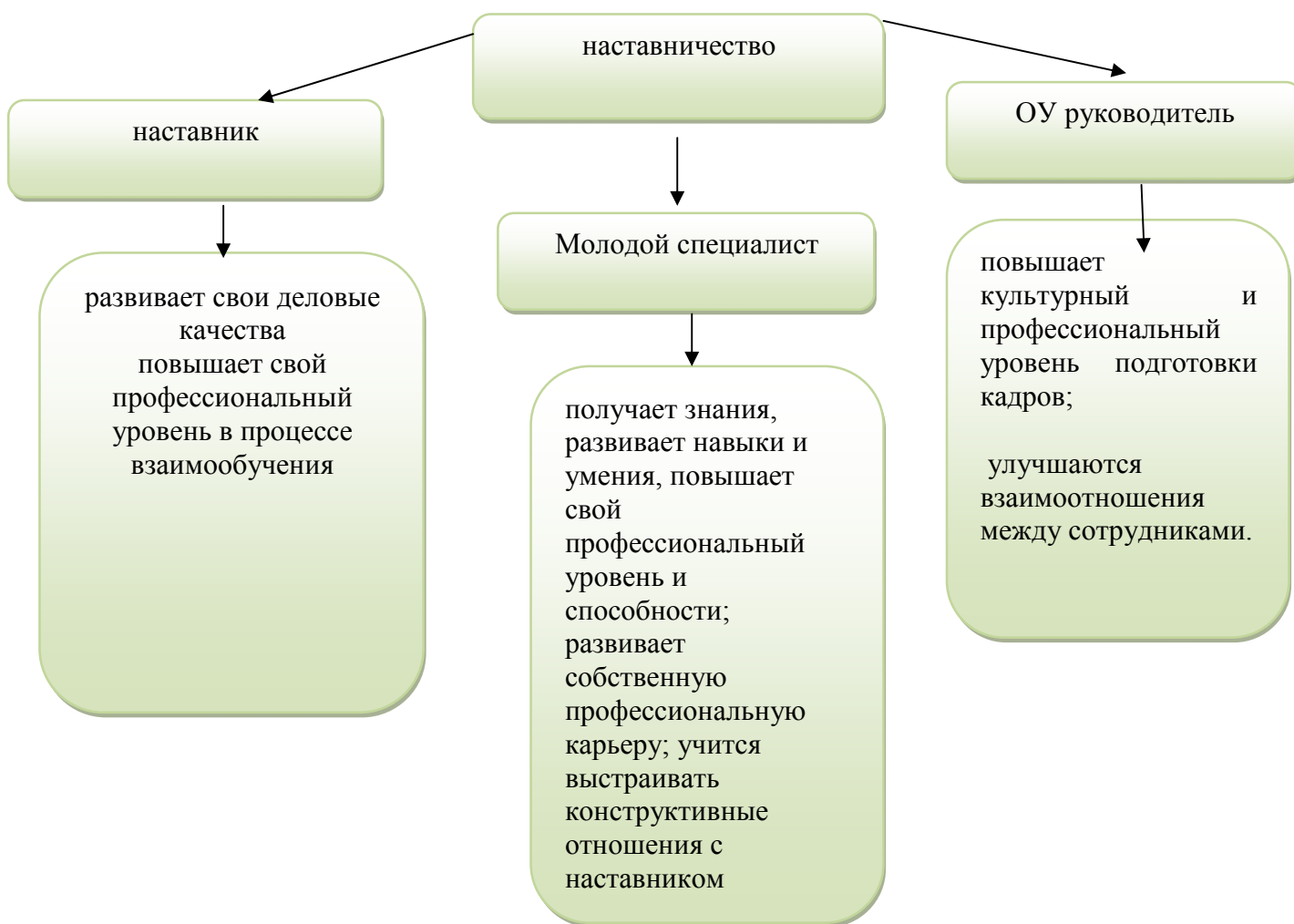
Хочется отметить, что прохождение определенного этапа времени для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому заведующей, заместитель заведующего по учебно-воспитательной и методической работе, психологу детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Особенно важной нам представляется работа с молодыми педагогами первые два года его профессиональной деятельности.

Основной формой работы с молодыми специалистами, воспитателями так же является наставничество- необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и рабочих, далее – молодых специалистов в дошкольном учреждении.

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Организация наставничества



За каждым молодым педагогом закрепляется опытный наставник из числа Методического объединения.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем

месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное - молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Заключение

В заключении хотелось бы сказать о том, что методическое сопровождение молодых педагогов одно из самых важных направлений в работе методической службы любого дошкольного учреждения. Ведь от того, насколько комфортно будет чувствовать себя молодой педагог в новой должности, насколько уверен он будет в том, что ему окажут необходимую помощь – будет зависеть дальнейшая судьба этого педагога. И если администрация дошкольного учреждения будет грамотно подходить к вопросам методического сопровождения молодых педагогов, оказывать им необходимую помощь и поддержку, то со временем в таком учреждении сложится крепкий и высокопрофессиональный педагогический коллектив.

Мы считаем, что выбранная нашим учреждением модель методической службы по направлению «методическое сопровождение молодых педагогов» позволяет обеспечивать формирование и повышение профессиональной компетентности молодых педагогов и развивает их творческий потенциал. И как результат: создание условий для становления и развития педагога-исследователя.

На сегодняшний день в детском саду сложился сплоченный, работоспособный коллектив педагогов с большим творческим потенциалом. Результаты анкетирования показывают эффективность работы методической службы. Положительная динамика подтверждается и формальными показателями, отмечается устойчивый рост количества педагогов имеющих высшее образование, первую и высшую квалификационную категории.

В целом можно отметить, что целенаправленная комплексная работа с молодыми кадрами приносит положительные результаты как самим сотрудникам, так и детям, ради которых и осуществляется вся эта объемная работа. Хочется подчеркнуть, что в настоящее время результатом работы с молодыми специалистами стало:

- ***развитие познавательного интереса к профессии;***
- ***освоение новых приемов работы с детьми;***
- ***развитие навыков самооценки;***
- ***развитие навыков самоконтроля;***
- ***появление желания заниматься самообразованием;***
- ***стремление к повышению квалификационной категории.***

Список литературы

1. Арнаутова Е. П. Основы сотрудничества педагога с семьей дошкольника. - М. , 1994
2. Белая К. Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. - М. , 1991.
3. Рязанова Д.В. Тренинг: с чего начать? – М., 2003.
4. Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М., 2000
5. Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996
6. Фопель К. Создание команды. – М., 2003.
7. Шайгородский Ю.Ж. «Точка отчета», Омск, 1992
- 8.

Приложение 1.

Анкета молодого воспитателя (для администрации ДОУ)

1. Ф. И. О.
2. Дата рождения
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)
4. Семейное положение

Приложение 2

Анкета молодого воспитателя (для психолога ДОУ)

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

Анкета молодого специалиста по итогам года.

1. Какие мероприятия организованные в детском саду в этом учебном году вам понравились? (круглые столы, педсоветы, лектории, и т.д.)
2. Какие проблемы у вас возникали в процессе работы? (планирование, организация деятельности и др.)
3. Помогли ли вам занятия в «ШМС» с разрешением проблем?
4. Как вы оцениваете помощь кураторов в разрешении ваших вопросов? (достаточно, не полная, не достаточно)
5. Кого бы вы хотели иметь в кураторы на следующий учебный год?
6. Какие мероприятия, по вашему мнению, нужно провести в следующем учебном году для повышения вашего уровня, как молодых специалистов?

7. В какой форме, по вашему мнению, лучше проводить занятия в «ШМС»? (круглый стол, лекторий, тренинг, практикум и т.д.?)
8. Какие вопросы, по вашему мнению, нужно рассмотреть на заседаниях «ШМС» в следующем учебном году?
9. Ваши пожелания для улучшения работы «ШМС» на следующий год

Приложение 3

Памятка для молодых педагогов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ" (разработана методическим объединением 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 унизится 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.

Приложение 4

Самооценка воспитательской позиции

Раскрытию творческого потенциала может способствовать осознание воспитателями позиции, которую они занимают по отношению к детям. Существует несколько воспитательских позиций, каждая из которых может проявляться в чистом виде, но могут быть и комбинации из разных позиций. Полноценное развитие способностей детей возможно тогда, когда воспитателю удастся занять позицию, способствующую этому развитию.

Ниже описаны 7 воспитательских позиций. Шесть из них не обеспечивают полноценного развития способностей, седьмая, адекватная, воспитательская позиция приводит к раскрытию творческого и личностного потенциала каждого ребенка. Все позиции представлены через образы, что позволит читателю лучше понять каждую из них, а также способы, которыми осуществляются воздействия на ребенка.

Карабас-Барабас. Карабасу-Барабасу нужны послушные и умелые исполнители его спектаклей. Для достижения своих целей он использует следующие способы воздействия: плетку, окрик, диктат, наказание, наставление. Карабас не обучает, а дрессирует, добиваясь определенного успеха: куклы овладевают тем набором знаний, умений и навыков, которые нужны для спектаклей Барабаса. Куклы боятся дрессировщика, немногие убегают от него, большинство не смеет и убежать. Но и те, и другие в его присутствии не выказывают своих истинных чувств, парализованные страхом перед ним.

Позиция воспитателя — Карабаса-Барабаса приводит, во-первых, к тому, что у детей блокируется развитие способностей. Вместо этого дети овладевают набором задаваемых воспитателем заданий, умений, навыков. Во-вторых, у детей возникает двойственность (это я сделаю, скажу Марии Ивановне, а на самом деле я поступлю, подумаю иначе), которая в конечном итоге приводит к двойной морали.

Мальвина — благовоспитанная девочка. Она точно знает, что следует мыть руки перед едой, чистить зубы, читать книжки и т. д. Она искренне считает, что все должны следовать этим правилам. Когда же поведение Буратино не укладывается в те нормы, которые она считает единственно правильными, Мальвина сажает непослушного мальчика в чулан. Действия Мальвины мотивированы теми нормами, которые она считает истинными, но у нее отсутствует гибкость, она не допускает иных способов поведения, решения задач, разрешения конфликтов. Поэтому в непривычной, экстремальной ситуации побега от Карабаса-Барабаса Мальвина оказывается беспомощной, не способной проявить инициативу, предложить нестандартный выход из положения. Позиция воспитателя — Мальвины приводит детей к ограниченной психической активности, воспроизведению стереотипных способов поведения и решения задач. Это происходит потому, что Мальвина предлагает себя детям в качестве единственного образца для подражания, что не способствует формированию у них собственных побудительных мотивов. Немотивированная деятельность отбивает интерес к познавательным задачам, гасит детскую любознательность, тем самым ограничивая развитие способностей.

Красная Шапочка ведет себя так, как это свойственно ребенку-дошкольнику. Она беспечна, эмоциональна, весела и непослушна. Красная Шапочка не предвидит результатов своих действий. Мама велела ей отнести гостинцы больной бабушке, идти по лесу не

разговаривая с волком. Красная Шапочка пошла, но при этом и цветочки собирала и с волком поговорила и бабушкин адрес дала. Красная Шапочка беспечна, надеется на то, что все как-нибудь обойдется.

Способ воздействия воспитателя, занявшего позицию Красной Шапочки — предъявление своего натурально-ситуативного «я», которое может быть весьма привлекательным для детей. Привлекательность основывается на их схожести. Это опасно для детей, потому что воспитатель — Красная Шапочка в качестве образца задает непродуктивный с точки зрения психического развития вариант. Вместо реальных предлагаются чудесные решения, а для них не нужен прогноз, предвосхищение, планирование действия. Позиция воспитателя — Красной Шапочки приводит детей к трудностям планирования и прогнозирования собственных действий, что проявляется в неорганизованности поведения и неэффективных способах решения познавательных задач. У детей, присвоивших в качестве образца способ поведения Красной Шапочки, нарушается регуляция собственных действий, не формируются усилия по преодолению сиюминутных желаний, нарушается волевая регуляция поведения.

Спящая красавица спит. Окружающая действительность для нее не существует: она к ней либо безразлична, либо воспринимает как помеху своим снам (грезам наяву). Воспитатель, занимающий позицию Спящей красавицы, фактически находится вне ситуации взаимодействия с детьми. Он предоставляет их самим себе. Для нормального развития детям нужно сравнивать свои действия, способы решения задач с тем, как это делают другие дети и взрослые. Предоставленные самим себе, они «варятся в собственном соку», т.е. перенимают друг у друга как «компетентность», так и «некомпетентность»; как социальные, так и асоциальные формы поведения. Проводя ежедневно по 8 — 9 часов с безразличным воспитателем, дети становятся неорганизованными, разболтанными: занялся одним, не закончил, начал делать другое, схватился за третье. Такое поведение свидетельствует об отсутствии целенаправленной деятельности, являющейся основным показателем психического развития. Воспитатель — Спящая красавица приводит детей к деструктивному поведению, которое, в свою очередь, тормозит психическое развитие.

Наседка любит своих детей-цыплят. Сначала она долго высидивает их. Потом бдительно за ними присматривает, неустанно ухаживает, показывая, где и как следует добывать червячков и зернышки. Она постоянно тревожится о своем потомстве, кудахчет, скликая цыплят под свое крыло, под свой неусыпный контроль.

Воспитатель, занявший позицию наседки, наносит ущерб психическому развитию детей, постоянно опекая их, делая многое за них. У детей пропадает желание узнавать, они не хотят учиться самостоятельно, преодолевать трудности. Знаменитый фонвизинский недоросль, воспитанный мамашей-наседкой, заявлял: «Зачем мне география, когда есть извозчики».

Снежная королева обучает как складывать из кусочков льда разные затейливые фигуры («ледяные головоломки»). Для Кая «...эти фигуры были чудом искусства, а складывание их — занятием первостепенной важности. Так ему казалось потому, что в глазу у него сидел осколок волшебного зеркала». Поцелуи Снежной королевы превратили сердце Кая в кусок льда. «Ледяное сердце» Кая — символ запрета на осмысленную жизнь, любовь, созидательную деятельность. Цель Снежной королевы — власть над миром, и в частности над Каем. Достичь власти Снежная королева может только одним способом: подменить осмысленную человеческую деятельность формальной системой операций. Она обучает двигаться в формальном пространстве подобно тому, как движутся одинаковые и правильные куски льда любимого Снежной королевой ледяного озера, которое она называет «зеркалом разума — самым совершенным зеркалом в мире».

Воспитатель, занимающий позицию Снежной Королевы, обучает такому же движению, т.е. процессу ради процесса, лишённому смысла. Это приводит к тому, что дети (а потом взрослые) становятся покорными исполнителями чужой воли, у них нет

стремления сделать что-либо по собственному намерению. «Снежная королева» искусно воспитывает рабов и функционеров.

Мери Поппинс весьма образованная особа, замечательно рассказывающая разные истории, хорошо воспитанная и точно представляющая, как следует себя вести в разных ситуациях (как в сказочных, так и в реальных). С рюгой стороны, Мери Поппинс прекрасно разбирается в детях: понимает, что они чувствуют, думают, хотят или не хотят, т.е. она знает детей как бы «изнутри». Воспитатель — Мери Поппинс совмещает в себе обе эти стороны, преследуя одну-единственную цель — развитие ребенка. Она является посредником между миром культуры и миром детей. Мери Поппинс обучает детей так, что они этого не замечают. Она постоянно ставит перед ними новые задачи, создает условия для развития воображения, учит нормам поведения, оптимальным способам разрешения конфликтов. Мери Поппинс обучает по своей программе, превращая ее при этом в программу ребенка.

Приложение 5.

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

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

6. Проведение режимных моментов:

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

Приложение 6

Тест для молодого воспитателя на определение эффективности работы педагога стажиста.

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

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

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

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

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 7

Психолого-педагогическое сопровождение педагога дошкольного образовательного учреждения в педагогической деятельности.

Одним из сложных и малоразработанных направлений деятельности психолога, работающего в образовании, является *психолого-педагогическое сопровождение педагогов в их педагогической деятельности*.

Педагогическая деятельность представляет собой воспитывающее и обучающее воздействие педагога на воспитанника, направленное на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие, одновременно выступающее как основа его саморазвития и самосовершенствования.

В рамках модернизации образования акцент делается на личностно-ориентированную модель взаимодействия взрослого и ребенка. Целью такого взаимодействия является обеспечение ребенку чувства психологической защищенности, доверия к миру, радости существования (психическое здоровье), формировать начала личности (базис личностной культуры, развивать его индивидуальность).

Задача педагога – помочь ребенку адаптироваться в окружающей действительности (сверстники, воспитатели, родители, деятельность и т.д.). Результатом деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения должен стать ребенок, обладающий следующими характеристиками: представляем вам характеристику ребенка перед поступлением в школу

Вдержка из концепции 12-летнего образования.

Характерная черта старшего дошкольника – устойчивое положительное отношение к себе, уверенность в своих силах, открытость внешнему миру. Ребенок проявляет инициативность и самостоятельность в разных видах детской деятельности – игре, общении, конструировании, рисовании, лепке, в сфере решения элементарных социальных и бытовых задач.

Он активно взаимодействует как со сверстниками, так и взрослыми, участвует в совместных играх, организует их. Способен договариваться, учитывать интересы других, сдерживать свои эмоции. Ребенок проявляет доброжелательное внимание к окружающим, отзывчив к переживаниям другого человека, обладает чувством собственного достоинства и уважает достоинство других. В ходе совместной деятельности обсуждает возникающие проблемы, правила, может поддержать разговор на интересную для него тему.

Волевое начало в действиях ребенка проявляется в продуктивной деятельности, где он способен достигать цели, старается сделать продукт качественно, переделывает, если что-то не получилось. Ребенок может выполнять инструкцию педагога, следовать установленным правилам.

Особым объектом освоения становятся для ребенка собственное тело и телесные движения. Он с удовольствием бегает, прыгает, лазает. Детские движения приобретают произвольный характер.

В дошкольном детстве получают развитие познавательные способности ребенка. Он проявляет широкую любознательность, задает вопросы, касающиеся близких и далеких предметов и явлений, интересуется причинно-следственными связями (как? почему? зачем?), пытается самостоятельно придумывать объяснения явлениям природы и поступкам людей. Любит наблюдать, экспериментировать. Творческие способности также проявляются в рисовании, придумывании сказок, танцах, пении. Способность детей фантазировать вслух, играть звуками и словами, тесно связана с развитием речи, и свидетельствует о возникновении внутреннего плана действия, развитии функции воображения и становления произвольности предметного действия.

Для формирования таких качеств ребенка необходимо наличие не только педагогических, но и психолого-педагогических компетенций у педагога. В связи с этим педагогу-психологу необходимо осуществлять просвещение педагогов по вопросам психологического развития детей дошкольного возраста на разных возрастных этапах. А так же, о возможных проблемах и причинах задержек в развитии, с целью решения задач превентивного характера, предотвращающих наступление нежелательных психологических последствий в развитии ребенка (таких как отставания, задержек в развитии, обучении или воспитании, появление нежелательных черт характера, дурных привычек, склонностей).

Важными компонентами психолого-педагогической компетентности педагога являются не только психолого-педагогические знания, но и умения использовать эти знания на практике.

Для выявления *затруднений педагога* в педагогической деятельности психологу необходимо осуществлять **диагностику затруднений** (путем наблюдения, опроса, анкетирования), а также осуществлять **анализ стиля педагогической деятельности и анализ занятия**.

Для примера приводим **тест определения психолого-педагогической компетенции воспитателя ДООУ**, (он есть в раздаточном материале). Тест содержит 4 уровня психолого-педагогической компетенции:

- I. Репродуктивный уровень
- II. Продуктивный уровень
- III. Конструктивный уровень
- IV. Творческий уровень

На основе полученных результатов выстраивается дальнейшая коррекционно-развивающая работа с педагогами.

Что касается *анализа стилей педагогической деятельности и анализа занятия психологом*, то хочется отметить, что большинство педагогов отрицательно относятся к посещению своих занятий психологом. Одной из причин является боязнь отрицательных суждений и оценок, страх оказаться некомпетентным.

Другая причина – ориентация на оценочную, а не аналитическую работу с педагогом. На наш взгляд взаимодействие психолога и педагога должно принимать форму диалога равноправных субъектов. Психолог должен использовать в качестве одного из основных способов познания – понимание, занять заинтересованную позицию, вживиться в реальность педагога.

При анализе занятия психолог должен **продумать план, который он будет использовать при анализе занятия**. В него могут быть включены следующие критерии анализа:

- стиль взаимоотношений с детьми;
- особенности организации познавательной деятельности на занятии;
- формы и методы обучения;
- соответствие способов работы возрастным и индивидуальным особенностям детей.

В раздаточном материале приведена примерная схема анализа психологом занятия воспитателя (по Л.Т. Охотиной).

Обсуждение результатов желательно проводить сразу же после посещения занятия. *В зависимости от выявленных проблем в дальнейшем выстраивается и реализуется психолого-педагогическое сопровождение педагога*.

Каждому возрасту характерны те или иные проблемы. На наш взгляд важно *увидеть не только проблему, выяснить ее причины, но и в соответствии с этим выстроить дальнейшую работу, как с детьми, так и с воспитателями*.

Вашему вниманию представляем возможные проблемы характерные определенному возрасту, причины их возникновения, а так же вероятные способы решения этих проблем в работе с педагогическим коллективом.

Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития.

Возраст	Возможные проблемы	Причины возникновения	Работа с пед. коллективом по коррекции проблем
2-3 г.	- трудности адаптация к ДООУ; - страх расставания; -повышенная тревожность; - капризы ...	- неготовность ребенка к выходу из семьи; - тип семейного воспитания (гиперопека); - сильная эмоциональная привязанность к родителям	-обучение воспитателей методам проведения групповых занятий в адаптационный период, где основными средствами работы служат разнообразные игры с речевым сопровождением. - также воспитателям необходимо

			беседовать с родителями, где важно вывести их на понимание тесной эмоциональной связи с ребенком и последствий гиперопеки.
3-4 г.	<ul style="list-style-type: none"> - негативизм - упрямство - строптивость - протест - своеволие <p>- проблема речевой активности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - возрастной кризис <p>-мало разговаривают с ребенком, <ul style="list-style-type: none"> - ребенка понимают без слов; - могут быть какие-либо органические нарушения </p>	<ul style="list-style-type: none"> -здесь должна быть правильная реакция взрослого, чтобы эта черта не закрепилось. Важно в целом, позитивно оценивать личность ребенка, тактично и аргументировано указывать на недостатки и промахи, уметь поддержать и похвалить за старание и инициативность, чтобы ребенок научился гордиться собой и своими успехами - развитие мелкой моторики - увеличение количества вербального общения с детьми -переадресация соответствующим специалистам
4-5 лет	<ul style="list-style-type: none"> - агрессивность <p>-гиперактивность</p> <p>- тревожность</p>	<ul style="list-style-type: none"> - недостаток двигательной активности; -дефицит родительского внимания; -усвоение эталонов агрессивного поведения в семье - косвенно стимулируемая агрессивность (СМИ, игрушек) - пренатальная патология - осложнения при родах - стиль воспитания в семье <p>- завышенные требования взрослых</p> <p>- отсутствие единой системы требований</p> <p>- наличие тревожности у самих родителей</p>	<ul style="list-style-type: none"> -изменение негативной установки по отношению к ребенку на позитивную; - изменение стиля взаимоотношений с детьми; - расширение поведенческого репертуара родителей и педагогов через развитие их коммуникативных умений. -при организации коррекционной работы акцент должен делаться на следующих умениях ребенка: <ul style="list-style-type: none"> - концентрировать внимание; - доводить начатое дело до конца; - контролировать свои движения; - снимать мышечное напряжение; - контролировать свои эмоциональные проявления; - расширять поведенческий репертуар во взаимодействии со взрослыми и сверстниками - обучение детей способам саморасслабления - проигрывание проблемных ситуаций, являющихся травмирующими (ситуация знакомства, публичное выступление) - подвижные игры для развития коммуникативных навыков -рисование для выявления и отработки страхов - использование элементов сказкотерапии - обучение диалоговому общению в сюжетно-ролевых играх - чередование различных видов деятельности -подвижные сюжетно-ролевые игры, - игры на понимание эмоционального

	<ul style="list-style-type: none"> - снижение познавательной активности - низкий уровень развития коммуникативных и игровых навыков 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение нагрузки и неправильное чередование различных видов деятельности -эмоциональная деривация 	<ul style="list-style-type: none"> состояния; -психогимнастика; - игры на мимическое и пантомимическое самовыражение -обучение приемам саморасслабления
5-6,7 лет	<ul style="list-style-type: none"> - эмоциональная неустойчивость - проблема связанной речи -фонематический слух 	<ul style="list-style-type: none"> -м.б. разногласия в требованиях семьи и детского сада -нарушение режима - стресс, перегрузки - неврологический статус - педагогическая запущенность - м.б. какие то органические нарушения 	<ul style="list-style-type: none"> - выработка единой тактики поведения в семье и детском саду - соблюдение режима дня в ДООУ и дома -направление к специалисту - индивидуальная работа с ребенком; - развитие мелкой моторики; -направление к специалисту (логопеду, дефектологу)

По сути коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом заключается в *повышении психолого-педагогической компетентности педагогов и отработке определенных приемов психолого-педагогической поддержки воспитанников с различными проблемами в различных видах деятельности детей.* Это можно осуществлять через проигрывание педагогических ситуаций, где отрабатываются модели поведения педагога в различных проблемных ситуациях, и где педагог встает на место ребенка, необходимо также проводить различные тренинги таких как: тренинг профессиональных умений и навыков, тренинг коммуникативных умений, тренинг эффективного педагогического общения и т.д.

Таким образом, выстраивая систему психолого-педагогического сопровождения деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения, возможно добиться положительного результата как в профессиональной удовлетворенности воспитателя, так и в получении качественного продукта, т.е. получение той модели выпускника, которая была представлена выше.

Приложение 8

Примерный план работы «Школы молодого педагога»

месяц	тема встречи	дата	ответственный
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа наставника с молодыми педагогами, знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, традициями учреждения. - Знакомство с «Положением о Школе молодого педагога». - Целевая установка по оформлению документации молодого педагога: личные дневники, индивидуальные маршруты. - Проведение анкетирования. 		
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи: <ul style="list-style-type: none"> - просмотр и консультирование по написанию планов учебно-воспитательной работы; - консультации по составлению индивидуально- 		

	образовательных маршрутов; - посещение режимных моментов.		
Декабрь	- Обмен мнениями на тему «Как организовать режимные моменты в доу». - Практикум по разработке тематических планов. - Консультирование по самообразованию молодых педагогов.		
Январь	- Отчет по самообразованию молодых педагогов - Круглый стол : Педагогическое портфолио педагога.		
Февраль	- Помощь в тематическом планировании работы во втором полугодии. - Обмен мнениями по текущим вопросам. - Консультирование по теме «Подготовка и организация совместной деятельности с детьми»		
Март	- Круглый стол Повышения квалификации, ступенька самосовершенствования ». - Проведение тренинга «Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления»		
Апрель	- Практикум «Организация НОД с детьми» - Обмен опытом о взаимопосещении занятий, совместное обсуждение возникших проблем.		
Май	- Консультация по текущим вопросам. - Самоанализ молодых педагогов - Анкетирование.		

Приложение 9

Тест для определения психолого-педагогической компетенции воспитателя ДОУ

I. Репродуктивный уровень.

1. Кто из отечественных психологов разработал учение о «зоне ближайшего развития» и «зоне актуального развития» ребенка дошкольного возраста:

А) Гальперин П.Я. Б) Эльконин Д.Б. В) Выготский Л.С.

2. Соотнесите стадию развития ребенка с типом ведущей деятельности:

А) Младенец	а) орудийно-предметная деятельность
Б) Ребенок раннего возраста	б) эмоционально-непосредственное общение
В) Ребенок дошкольного возраста	в) учебная деятельность
Г) Ребенок младшего школьного возраста	г) игра

3. Соотнесите ведущую деятельность и тип складывающихся в ней взаимоотношений взрослого и ребенка:

А) Эмоционально-непосредственное общение	а) симбиоз, эмоциональная синтония
Б) Предметная деятельность	б) кооперация и конкуренция
В) Игровая деятельность	в) руководство и подчинение

4. Установите соответствие, классифицировав методы психологических исследований:

А) Основные методы	а) анализ продуктов детского творчества
Б) Частные (вспомогательные)	б) беседа
	в) эксперимент
	г) наблюдение
	д) анкетирование

II. Продуктивный уровень.

1. Дайте определение понятий

А) Социальная ситуация развития – это ...	Г) Зона актуального развития – это ...
---	--

Б) Общение – это ...

Д) Зона ближайшего развития - это ...

В) Межличностные отношения – это ...

2. Восстановите текст:

Ведущая деятельность – деятельность, которая в главном и основном определяет... развитие ребенка в ... период. В период младенчества ведущей деятельностью является ..., в раннем детстве - ..., в дошкольном детстве -

В.д. определяет возникновение и формирование основных ... человека на каждой ступени его развития.

3. Соотнесите показатели развития форм общения с показателями основных параметров общения:

А) Ситуативно-личностная

а) Речь

Б) Ситуативно-деловая

б) экспрессивно-мимические реакции

В) Внеситуативно-познавательная

в) предметно-действенные операции

Г) Внеситуативно-личностная

г) речевые операции

д) совместная деятельность

е)удовлетворение первичных потребностей

ж) совместная и самостоятельная деятельность ребенка

з) самостоятельная деятельность ребенка

4. Восстановите логическую последовательность этапов становления игры. Соотнесите с возрастом детей (с помощью стрелок)

Возраст детей	Этапы становления игры
От рождения до 1 года	Отобразительная игра
От 1 до 2 лет	Сюжетно-ролевая игра
От 2 до 3 лет	Ознакомительная игра
От 3 до 4 лет	Режиссерская игра
От 4 до 5 лет	Сюжетно-отобразительная
От 5 до 6 лет	Собственно ролевая игра

III. Конструктивный уровень.

1. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Когда дети впервые приходят в детский сад, педагог пытается привлечь их внимание, показать, что есть интересного в саду. При этом он показывает сразу все игрушки, доказывает, что они лучше, чем у ребенка дома, и, кроме того, в них здесь играть интереснее, потому, что в детском саду много других ребят.

2. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Пятилетний ребенок заплакал из-за того, что ему запретили бить в барабан, потому, что он мешал другим. «Тебе хочется плакать? – говорит воспитатель. – Иди-ка, милый, в раздевалку, закройся там и плачь. Ладно?» Ребенок направился в раздевалку, но, не дойдя до нее, перестал плакать и повернул обратно.

3. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Педагог разделяет детей на несколько подгрупп и предлагает составить рассказ по одной картине от лица различных героев, изображенных на ней. Затем рассказы сравниваются. Детей подводят к выводу, что воспринимать одну и ту же ситуацию и действовать в ней можно по-разному.

VI. Творческий уровень.

1. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

Нина (3 года 3 месяца) пятый день в детском саду. Войдя в группу, девочка облюбовала себе куклу, села на ковер, нежно взяла ее на руки. Смотрит кукле в глаза, мило улыбается, с трудом натягивает на ножки куклы тапочки, приглаживает косички. В это время подходит Зина, начинает отбирать игрушку. Нина возмущается:

- Я сама хочу! Я ее еще не одела!

Зина вырывает куклу. Вмешивается воспитатель:

- Отдай Ниночка куклу! Ведь ты ее уже подержала!

Нина – послушная девочка, поэтому кивает и молча отходит. Воспитательница довольна и по этому поводу записывает в дневнике, что дети научились уступать друг другу. В это время Нина, улучив момент, когда взрослого нет рядом, громко

- Какая ты плохая, противная! – и демонстративно отворачивается от нее. Потом подходит к воспитателю и спрашивает:

- А когда моя мама придет?

2. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

В средней группе, куда привели Сашу, был достаточно организованный, дружный детский коллектив, с хорошей традицией: справедливо распределять роли в игре, следить, чтобы всем по очереди доставались главные.

С первых дней пребывания в группе Саша проявил активность, богатую фантазию, инициативу. Он любил мастерить игрушки, строить, проявлял большой интерес к коллективным играм, при этом у него проявлялось выраженное стремление быть смелым, сильным.

Вместе с тем он мог ударить не подчинившегося в игре товарища, грубо подавить инициативу сразу нескольких ребят. Были случаи, когда он выполнял в игре не одну роль, а несколько: он и капитан корабля, и радист (ему эта роль особенно нравилась). Роли в игре он всегда стремился распределять сам, приводя такие аргументы: «Я так хочу!», «Они ничего без меня не умеют!»

3. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

Придя из детского сада, Вадик (6 лет) сказал: «Мама, нам дали задание сочинить сказку про любое дерево, снежинку или тучку».

Перед сном, уже в постели, мальчик придумал сказку: «Жила-была тучка. В ней было много капелек, но одна, самая большая, не удержалась и оторвалась от тучки. По пути на землю тяжелая капелька превратилась в легкую, красивую снежинку. Она кружилась, кружилась в воздухе, не зная, куда сесть. Увидела собачку, которая сидела на дорожке. Та вскочила и побежала, а снежинка снова поднялась вверх. Потом снежинка села на рукавичку мальчика. Он долго любовался нежными, красивыми иголочками, а потом дунул – и снежинка снова превратилась в капельку». Довольный собой, Вадике быстро уснул. Вечером следующего дня мама спросила: «Ну как, понравилась Ольге Сергеевне твоя сказка?» Понурился, сын ответил: «Она сказала, что это не сказка: так и в жизни бывает. Кругомворот называется».

Ключ к тесту по определению психолого-педагогической компетенции воспитателя ДОУ

При обработке результатов тестирования за каждый правильный ответ присваивается 1 балл.

I. Репродуктивный уровень.

1. Выготский Л.С.

2. Соотношение стадий развития ребенка с типом ведущей деятельности

А – б; Б – а; В – г; Г – в.

3. Соотношение типа ведущей деятельности с типом скрадывающихся в ней взаимоотношений взрослого и ребенка.

А – а; Б – в; В - б.

4. Классификация методов психологических исследований

А - б, в, г, д; Б - а.

II. Продуктивный уровень.

1. Определения понятий.

А) *Социальная ситуация развития* - это система социальных условий, определяющих психологическое развитие человека.

Б) *Общение* - это основное условие развитие ребенка важнейший фактор формирования личности один из главных видов деятельности человека устремленное на познание и оценку само себя посредством других людей.

В) *Межличностные отношения* - это взаимодействие двух и более людей, состоящее из обмена информации рационального или эмоционального характера.

Г) *Зона актуального развития ребенка* - характеризует успехи и итоги развития ребенка на сегодняшний день.

Д) *Зона ближайшего развития ребенка* – это возможности в психическом развитии ребенка, которые открываются у него при оказании ему минимальной помощи со стороны взрослого.

2. *Ведущая деятельность* – деятельность, которая в главном и в основном определяет психическое развитие ребенка в данный период и ведущая развитие за собой. В период младенчества ведущей деятельностью является – эмоционально-непосредственное общение; в раннем детстве – предметная деятельность; в дошкольном детстве – игра. В.д. определяет возникновение и формирование основных новообразований человека на каждой ступени его развития.

3. Соотношение показателей развития форм общения с показателями основных параметров общения:

А) Ситуативно-личностная -2-4 (б, г, е)

Б) Ситуативно-деловая – 0,6-2 (в)

В) Внеситуативно-познавательная – 3-5 (а, ж)

Г) Внеситуативно-личностная 6-7 (з)

4. Этапы становления игры.

От рождения до года – ознакомительная игра

От года до двух лет – отобразительная игра

От двух до трех лет – сюжетно-отобразительная игра

От трех до четырех лет - сюжетно-ролевая игра

От четырех до пяти лет – собственно ролевая игра

От пяти до шести лет – режиссерская игра

Обработка результатов.

За каждое соответствие с ключом присваивается 1 балл. Таким образом, максимальное количество баллов за два уровня соответствует 28 баллам.

Уровень	Кол-во баллов
Низкий уровень	1-9
Средний уровень	10-24
Высокий уровень	25-28

III. Конструктивный уровень и IV. творческий уровень обрабатываются на основе правильности выводов педагогов соответствии с правильностью выхода из этих ситуаций. По каждому уровню делается вывод о психолого-педагогической компетенции воспитателя.

Индивидуальный маршрут молодого специалиста

Ф.И.О. _____

Должность _____

Дата приема на работу _____

Наставник _____

Месяц	Мероприятия	Рекомендации
Октябрь		
Ноябрь		
Декабрь		
Январь		
Февраль		
Март		
Апрель		
Май		