

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 1 «Аленушка» (МДОУ №1)
155040, Ивановская область, город Тейково, улица Октябрьская, дом 47
телефон (49343) 2-22-86, E – mail: mdoulalenushka@ Rambler.ru
ОКПО 46175064, ОГРН 1023701326087, ИНН 3704003613, КПП 370401001

Принято:
Педагогическим советом
Протокол от 30.08.2022г. № 1

Утверждаю:
заведующий МДОУ № 1
Степанова Л.В.
Приказ от 31.08.2022г. № 268-Г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ВОСПИТАТЕЛЬ – ВОСПИТАТЕЛЬ»

муниципального дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 1 «Аленушка»

Паспорт программы наставничества «Воспитатель - воспитатель»

Наименование программы	Программа наставничества «Школа молодого педагога» (далее – Программа)
Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Приказ Департамента образования Ивановской области от 25.03.2022 г. № 302-о «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ивановской области»; - Приказ Отдела образования администрации г.Тейково Ивановской области от 26.04.2022 № 165 «Об организации работы по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях г.о.Тейково»; - локальные нормативные акты МДОУ детский сад № 1 «Аленушка»: - Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Аленушка»; - Устав муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Аленушка»; - Положение о наставничестве; - Дорожная карта (план мероприятий) сопровождения деятельности педагогов – наставников по работе с молодыми специалистами; - Приказ о назначении наставников
Юридический адрес ДОУ	155040, город Тейково, Ивановской области, улица Октябрьская, дом 47 Телефоны: 8(493-43) 2-22-86, 8(493-43) 2-17-65
Разработчики программы	Рабочая группа в составе: Степанова Л.В., заведующий; Яганова О.В. – заместитель заведующего; Савинова Е.М. – воспитатель; Сычева О.В. – воспитатель, председатель ПК
Исполнители программы	Наставники, молодые специалисты
Цель программы	Оказание помощи и обеспечение эффективной организации профессиональной адаптации молодых педагогов к образовательной деятельности и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования

Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ создать психологическую комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников; ▪ оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, умений и навыков педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; ▪ формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; ▪ познакомить наставляемых педагогов с требованиями нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение своих должностных обязанностей; ▪ активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества, муниципального, регионального и федерального уровней; ▪ формировать открытое педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения; ▪ стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодых педагогов, овладение современными педагогическими технологиями и инновациями
Основные направления Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. - Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. - Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. - Разработка и обсуждение планирования. - Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. - Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической справочной литературы
Реализуемые формы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. «педагог – педагог» 2. «руководитель ДОУ – педагог»
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1 этап - диагностический (2021 г.) 2 этап - практический (2022-2023 г.г.) 3 этап - аналитический (2024 г.)

Условия эффективности работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы
Принципы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Добровольность • Гуманность • Соблюдение прав молодого специалиста • Соблюдение прав наставника • Конфиденциальность • Ответственность • Искреннее желание помочь в преодолении трудностей • Взаимопонимание • Способность видеть личность
Срок реализации Программы	2022-2024 годы
Механизм и система контроля	<p>Координацию и контроль выполнения Программы осуществляет заведующий, заместитель заведующего.</p> <p>Наставник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализирует ход выполнения мероприятий по реализации Программы и вносит предложения по их коррекции; - информирует о ходе выполнения Программы; - по итогам реализации составляет отчет об итогах наставничества
Ожидаемые результаты	<p>Для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Легкая адаптация в дошкольной среде. - Повышение уровня знаний в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов. - Создание индивидуального стиля в работе. - Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми. - Потребность в непрерывном самообразовании. - Владение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. <p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодых специалистов;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем |
|--|---|

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества «Воспитатель - воспитатель» призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Идея создания программы наставничества «Воспитатель - воспитатель» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

1.2. Проблема

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. 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.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждоџо

специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Реализовать «Наставничество» как 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.

2. Цель и задачи

Цель: Оказание помощи и обеспечение эффективной организации профессиональной адаптации молодых педагогов к образовательной деятельности и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования.

Задачи:

- создать психологическую комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников;
- оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, умений и навыков педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- познакомить наставляемых педагогов с требованиями нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение своих должностных обязанностей;
- активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества, муниципального, регионального и федерального уровней;
- формировать открытое педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодых педагогов, овладение современными педагогическими технологиями и инновациями.

3. Понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие ⁶

наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - работник ДОУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Молодой педагог – работник ДОУ в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

4. Содержание программы наставничества

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
- Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,

- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

5. Структура управления реализацией программы

Уровни структуры	Направления деятельности
<i>Руководитель ДОУ</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
<i>Куратор</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
<i>Наставник</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально - психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
<i>Наставляемый</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

6. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – работник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

7. Реализации программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический (адаптационный)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов и разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Также анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на **три группы:**

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта

практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы. Таким образом, разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический (основной)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап – Аналитический (контрольно – оценочный)

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

8. Формы работы наставника с наставляемым

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов,

используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач. В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала. Формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Консультации ▪ Семинары-практикумы ▪ Беседы ▪ Изучение методической литературы ▪ Взаимопосещения ▪ Коллективные просмотры педпроцессов ▪ Анализ педагогических ситуаций 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дискуссии ▪ Круглые столы ▪ Деловые игры ▪ Убеждения, поощрения беседы

9. Критерии отбора наставников

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), 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.

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

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель высшей или первой квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности; • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников

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

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего.

10.

М

мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

9.1. Цель мониторинга

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

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 реализации образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества 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:**

- 2) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

3) 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 каждого учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

9.2. 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.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, 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 ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ.
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

11. Заключение

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

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа наставничества «Школа молодого педагога» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. наставляемого _____

Должность _____

Отчетный период _____

№	Мероприятия ¹	Сроки исполнения	Оценка выполнения ²
1	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у заместителя заведующего по воспитательной и методической работе		
2	<p>Ознакомление с основополагающими документами учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устав, - годовой план, - Программа развития ДОУ - Программа воспитания и календарный план воспитательной работы - Образовательная программа ДОУ, <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>- целями, задачами ДОУ, - направлениями текущей деятельности</p>		
3	<p>Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бухгалтерия • Медицинский кабинет • Делопроизводитель 		
4	Ознакомление с администрацией учреждения, отношениями подчиненности: культура общения и этикет		
5	Порядок оформления официальных документов. Ознакомление с коллегиальными органами управления ДОУ		
5	<p>Освоение и совершенствование профессиональных навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контакт с родителями 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимоотношения с коллегами • Общение с детьми • Организация детского коллектива 		
6	Изучение ФГОС дошкольного образования		
7	Консультации по темам: - «Планирование образовательного процесса», - «Предметно-пространственная развивающая среда возрастной группы», - «Гражданско- патриотическое воспитание»		
8	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях (указать конкретно)		
9	Подготовка к аттестации		
10	Участие в общественной жизни ДООУ		
11	Проверка выполнения индивидуального плана		
12	Другое		

_____ дата _____ (подпись наставника)

Согласовано

_____ дата _____ (подпись зам. заведующего)

Ознакомлен _____ дата _____ (подпись наставляемого)

¹ Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, индивидуализированный план должен быть максимально конкретизирован; порядок мероприятий должен составляться по хронологии.

² Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т.д.

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Структурное подразделение _____

Периоды наставничества с « ____ » _____ 20__ г.

по « ____ » _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношения с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____

(должность, подпись, ФИО наставника)

« _____ » 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы – оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе – оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе «Вывод» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;
- готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту;
- недостатки, которые следует устранить;
- методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Изучение профессиональной деятельности молодого специалиста (банк анкет)

Анкета молодого специалиста

Для более целенаправленной работы по оказанию помощи просим Вас ответить на вопросы:

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

4. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

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

7. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

8. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

9. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

10. Что Вам хотелось бы изменить?

Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОО

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
 - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
 - б) есть пробелы в знаниях;
 - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
 - а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что _____
- доброжелательным, потому что _____
- удовлетворительным, потому что _____
- плохим, потому что _____
- безразличным, потому что _____

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте? _____

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое _____

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- коллеги приняли доброжелательно;
- оказывают моральную поддержку;
- удалось найти общий язык с коллективом;
- коллеги оказывают практическую помощь;
- приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
- помогают решать педагогические задачи;
- рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
- коллеги с первого дня не обращают внимания;
- открыто демонстрируют нежелание помогать;
- нет взаимопонимания с коллегами;
- свободно делюсь опытом работы с коллегами;
- коллеги обращаются за практическими советами;
- я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?

- дети настроены положительно;
- не воспринимают всерьез;
- с трудом получается настроить их на общение;
- не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?

- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
- не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организации образовательного пространства для детей и родителей;
- организации процесса самообразования;
- другое _____

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе: _____

Анкета для педагогов

«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?
2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?
3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?
4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;
 - формы проведения опроса;
 - объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
 - педагог-наставник;
 - старший воспитатель;
 - педагог-психолог.

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

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

1. Поступление на работу в детский сад:

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

2. Посвящение в должность воспитателя:

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

3. Первый самостоятельный опыт:

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

4. Отношение к наставничеству:

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

5. Проведение занятий с детьми:

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

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

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

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

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

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

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

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

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

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

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

Стрессоустойчивость:

Для ответов типа «А» - нормальная

Для ответов типа «Б» - неустойчивая

Для ответов типа «В» - свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

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 чем.

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 свое 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) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем 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 нем все:

- а) да;
- б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
- в) нет, вы только хотите удовлетворить свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
- б) махнете рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое 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 все, что говорилось:

- а) да, без труда;
- б) чаще вспомнить не можете;
- в) запомните 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 проводить.

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 еще не удалось все сделать.

16. Когда вы одна (один), 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 нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое 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 проблему.

Тест «Насколько вы конфликтны?»

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 ип и 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 1 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.

**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. Хорошая 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 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 удается 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.

