

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Ужурский детский сад №2 «Родничок» (МБДОУ Д/С №2 «Родничок»)

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом МБДОУ

Д/С №2 «Родничок»

Протокол № 1 от «01» 09 2022 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующим МБДОУ

Д/С №2 «Родничок»

Приказ № 66 от «01» 09 2022 г.



**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества в муниципальном**  
**бюджетном дошкольном образовательном**  
**учреждении «Ужурский детский сад №2**  
**«Родничок»**  
**на 2022 – 2024 учебный год**

## **Содержание**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ .....	3
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	7
ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	10
МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	13
Приложение 1 .....	17
План работы наставника-педагога с молодым специалистом на 2022-2025 учебный год.....	17
Приложение 2 .....	20
Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества.....	20

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	<b>Наименование программы</b>	Программа по организации наставничества в МБДОУ Д/С №2 «Родничок»
2	<b>Цель</b>	Совершенствовать работу для быстрой адаптации молодого специалиста к деятельности в дошкольной образовательной организации и повышения его профессиональной компетентности.
3	<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствовать повышению интереса к профессии у молодого педагога.</li> <li>2. Создать комфортную среду для психологической адаптации через ознакомление с коллективом, его устоями и традициями, с детьми и родителями.</li> <li>3. Оказать помощь в профессиональной и должностной компетенции через проведение мастер-классов и открытых занятий, а так же через конкурсную и проектную деятельность.</li> <li>4. Провести анализ результатов деятельности молодого педагога с целью выявления профессиональных дефицитов и их устранение через реализацию индивидуального образовательного маршрута.</li> </ol>
4	<b>Сроки реализации</b>	2022 – 2025 учебный год.
5	<b>Структура программы</b>	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения
6	<b>Участники программы</b>	Заведующий ДОУ Старший воспитатель Педагог-психолог Педагоги-стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые)
7	<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. У молодого педагога появилась уверенность в правильности выбора профессии.</li> <li>2. Он комфортно чувствует себя в коллективе.</li> <li>3. Владеет современными образовательными программами, инновационными технологиями и внедряет их образовательную деятельность.</li> <li>4. Использует в работе различные формы образовательной деятельности: проектную, конкурсную, мастер-классы, открытые занятия.</li> <li>5. Имеет способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования.</li> </ol>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет

его профессиональное становление;

различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ Д/С № 2 «Родничок» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

*Актуальность:*

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда

актуален.

*Проблема:*

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

Программа наставничества МБДОУ Д/С №2 «Родничок» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** Совершенствовать работу для быстрой адаптации молодого специалиста к деятельности в дошкольной образовательной организации и повышения его профессиональной компетентности.

**Задачи:**

1. Способствовать повышению интереса к профессии у молодого педагога.

2. Создать комфортную среду для психологической адаптации через ознакомление с коллективом, его устоями и традициями, с детьми и родителями.

3. Оказать помощь в профессиональной и должностной компетенции через проведение мастер-классов и открытых занятий, а так же через конкурсную и проектную деятельность.

4. Провести анализ результатов деятельности молодого педагога с целью выявления профессиональных дефицитов и их устранение через реализацию индивидуального образовательного маршрута.

**Ожидаемый результат:**

1. У молодого педагога появилась уверенность в правильности выбора профессии.

2. Он комфортно чувствует себя в коллективе.

3. Владеет современными образовательными программами, инновационными технологиями и внедряет их образовательную деятельность.

4. Использует в работе различные формы образовательной деятельности: проектную, конкурсную, мастер-классы, открытые занятия.

5. Имеет способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования.

**Основные термины:**

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник (стажист) — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог

без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику для выполнения необходимых функций наставника.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**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 МБДОУ Д/С №2 «Родничок» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, неимеющими 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.

Этапы становления молодого педагога включают:

адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);

стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности, способности к инновационной деятельности).

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

В ДОУ 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 наставничества способствует становлению молодого

педагога на всех уровняхданного процесса:

Вхождение в профессиональное образовательное пространство.

Профессиональное самоопределение.

Творческая самореализация.

Проектирование профессиональной карьеры.

Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Направления:**

Направления	Содержание направления
Профессионализм	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество
Социализация	Появление новых качеств личности

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 работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

**КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ**

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	стабильно высокие результаты образовательной деятельности; отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности	умение обучать других; умение слушать; умение говорить и писать (грамотная устная и письменная речь); аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат.



Личные мотивы к наставничеству	потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции.
--------------------------------	---

**Права наставника:**

Включать с согласия заведующего, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной формах.

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Подготовительный

Реализационный.

Итоговый.

*Подготовительный этап* реализации программы включает в себя:

Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.

Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всехисполнителей.

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

*Реализационный этап* включает в себя:

Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ Д/С №2 «Родничок».

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их вработе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающейсреды в группах.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

Посещение режимных моментов и показ деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями выбор наиболее эффективных методов работы с детьми.

Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

Самообразование молодых специалистов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

**Основной задачей работы** с начинающими педагогами (молодыми специалистами)

— повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ истимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

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

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

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

Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

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

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

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

Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.

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

профессиональной компетентности.

Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Педагог-наставник:**

содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

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

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение НОД, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного

образования.

III этап реализации программы - *итоговый* включает в себя:

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

в образовательной организации;

на муниципальном уровне в рамках работы РМО.

Анализ результатов работы на педагогическом совете.

Ежегодное подведение итогов работы.

Обобщение опыта работы.

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

## **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

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

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

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым

(группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации Программы наставничества;  
оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### *Цели мониторинга:*

оценка качества реализуемой программы наставничества;  
оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### *Задачи мониторинга:*

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);  
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, кличности наставника;  
- контроль хода программы наставничества;  
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;  
- определение условий эффективной Программы наставничества;  
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### *Оформление результатов.*

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

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

#### **Задачи мониторинга:**

научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;  
определение условий эффективной Программы наставничества;  
анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;  
сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;  
сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.



## Приложение 1

### План работы наставника-педагога с молодым специалистом на 2022-2025 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями),

		Сборник методических рекомендаций. -Практикумы по решению педагогических ситуаций.	воспитанниками, освоены эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Выявление профессиональных дефицитов и написания ИОМ	Оказание методической помощи наставником.	План работы по ИОМ.
4.	Знакомство с современными педагогическими технологиями	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. -Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОСДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания	Разработка технического задания(с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	-Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа. - Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация Культурно - досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

**Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества**

Содержание

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).  
Макеты опросных анкет для участников наставничества

Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? \_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---

14.	Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет

### Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество Организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13 Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

### Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество Разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

## Второй этап опроса для мониторинга программы(по завершении работы)

### Макеты опросных анкет для участников наставничества

**Форма наставничества** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

#### Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков,семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Вашиожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------



### Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Эффективность программынаставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностнымиобязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12.Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Вашиожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическими , , родительскими сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых Всегоучастников –

Из них:

Довольны совместной работой      Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив Уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников Всегоучастников –

Из них:

Довольны совместной работой      Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать Собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**Анкета куратора**  
**Количественный анализ результатов программы наставничества**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы(x)	Показатель после реализации программы(y)	Разница(z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов деятельности				

**Оценка программы наставничества**

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программы направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										

6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступк необходимым ресурсам для наставничества (организационным, методическим,информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Примерный  
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута  
(составляется и заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (стажера) \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

План работы на период с «\_\_»\_\_\_\_20\_\_года по «\_\_»\_\_\_\_20\_\_год

Подведение итогов по данному плану «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_20\_\_год.

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

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ // (подпись стажера) Дата \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

## ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ ВДОУ»

### ***Старайтесь:***

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

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

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

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

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

### ***Помните:***

«Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями.

Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

### ***Воспитывая детей, стремитесь:***

Любить ребенка таким, каков он есть.

Уважать в каждом ребенке личность.

Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

### ***В детском саду запрещается:***

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

**ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ  
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

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

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.

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.

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.

Отношение к наставничеству: А. Наука учит только умного.

- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

Проведение занятий с детьми: А.

Не бьет стрела татарина.

- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

Проведение режимных моментов: А. День в день, топор в день.

- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

Родительские собрания:

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

Участие в педагогических советах в ДООУ: А. Живет и эта песня для почину.

- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

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 за утро радость.

**Ключ к тесту:**

Если у Вас преобладают ответы:

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



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

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

**Стрессоустойчивость:**

для ответов типа "А" – нормальная. для ответов типа "Б" – неустойчивая.

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

**ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

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.

Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

Воспитывать детей – значит:

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- Б. Перемелется – все мука будет.
- В. Наказом воевода крепок.

Развивать детей – значит:

- А. Сей день не без завтра.
- Б. Высоко летаешь, да низкосадишься.
- В. Палка о двух концах.

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 функции 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.

**ТЕСТ**  
**«ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»**

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.

Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды: а) да, в большинстве случаев;  
б) нет;  
в) да, в некоторых случаях.

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.

Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить:

а) да, б) нет  
в) возможно

Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите свое начинание:

а) да;  
б) часто сомневаюсь; в) нет.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Сразу после беседы можете ли вы вспомнить все, что говорилось: а) да, без труда;

- б) чаще вспомнить не можете;
- в) запоминаете только то, что вас интересует.

Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его безошибки:

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить; в) да, но не совсем правильно.

В свободное время вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить; б) находиться в компании;
- в) безразлично, с кем поводить.

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.

Когда вы одна, то:

- а) любите мечтать о каких-то абстрактных вещах;
- б) пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) любите помечтать о вещах, которые связаны с вашей работой.

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.

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 вына 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?»

### ВОПРОСЫ.

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?

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?

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 лишить премиальных и т.д.

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?

Кто-то пытается пролезть вперед 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.

Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:

а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта; б)

выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить ее;

в) вы станете критиковать ее: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?

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?

Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:

а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плоховоспитанных чужих озорников?»;

б) делаете замечание;

в) если это происходит в общественном месте, то вы их отчитываете?

В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

а) в таком случае вы не даете ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;

б) просите, чтобы он еще раз посчитал сумму; в) это будет поводом для скандала?

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?

Вы спорите с вашим ребенком-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 ее 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 свое мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от 10 до 14 баллов. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете свое мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

### Психологический климат в коллективе

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

**Примечание.**

*Оценивается по пятибалльной системе:*

- 5 – полностью удовлетворена; 4 – скорее удовлетворена;  
 3 - трудно сказать, и да и нет; 2 – скорее не удовлетворена;  
 1 – совершенно не удовлетворена.