****

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание | Страница |
| 1 | Паспорт Программы | 3 |
| 2 | Пояснительная записка | 5 |
| **3** | **Общие положения программы** | 6 |
| 3.1. | Основные термины | 6 |
| 3.2 | Принципы организации наставничества  | 7 |
| 3.3. | Правила общения  | 5 |
| 3.4. | Обратная связь как инструмент развития  | 9 |
| 3.5. | Принципы обратной связи | 6 –7 |
| 3.6. | Ожидаемые результаты  | 10 |
| **4** | **Содержание программы** | 11 |
| 4.1. | Механизм реализации программы  | 11 |
| 4.2. | План саморазвития педагога наставника | 12 |
| 4.3. | Этапы развития программы  | 13 |
| 4.4. | Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом  | 16 |
| 4.5. | Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества  | 20 |
| 4.6. | Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества | 21 |
|  | Приложения  | 22 |

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Название программы | Программа по организации наставничества в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении Ирбейский детский сад №4 «Дюймовочка» |
| Участники программы | Заведующий ДОУЗаместитель заведующего по ВМР Старший воспитательПедагог-психологПедагоги-стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые) |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | 1 год |
| Этапы реализации | 1 этап – адаптационный  2 этап – основной, развивающий 3 этап – контрольно-оценочный  |
| Цель | Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие. |
| Задачи | * Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.
* Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).
* Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
* Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
* Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.
* Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
 |
| Основные направления | * Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
* Формирование навыка ведения педагогической документации.
* Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно- образовательного процесса.
* Развитие профессиональной компетенции.
* Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы
* наставничества.
 |
| Условия эффективности | * Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
* Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
* Сочетание теоретических и практических форм работы.
* Анализ результатов работы.
* Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
 |
| Ожидаемыйрезультат  | **Наставничество для наставника:*** Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
* Расширяется набор используемых в своей
* практике инструментов передачи знаний и опыта.
* Происходит рост самооценки наставника.

**Наставничество для молодого педагога*** Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.
* Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.
* Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

**Наставничество для Учреждения:*** Сокращает срок адаптации новых сотрудников.
* Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.
* Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.
* Способствует развитию навыков коммуникаций.
* Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.
 |

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год .

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

**3.1. Основные термины**

***Наставничество* -** это часть корпоративной культуры учреждения, которая взращивается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообагащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

***Наставник*** – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

***Наставляемый*** – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

***Куратор*** – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

**Цель программы:** Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих ***задач:***

* Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.
* Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).
* Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
* Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
* Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.
* Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.

**3.2. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

***Мотивация***

Наставничество должно быть ***двусторонней добровольной работой***. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

***Сотрудничество***

Наставничество основано на ***взаимном уважении и доверии***. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

***Системность***

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на ***«зону ближайшего развития»*** (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

**3.3. Правила общения**

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

* следует сформировать доверительную обстановку;
* не навязывать своего мнения, не проповедовать;
* для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
* не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
* постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
* формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
* составить предварительное расписание регулярных встреч;
* установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
* во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
* постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

**Эффективные встречи** обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

**3.4. Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

* Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
* Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
* Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.
	1. **Принципы обратной связи**

**Сбалансированность, позитивная направленность.**

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

**Конкретность.**

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

**Направленность на поведение, безоценочность.**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

**Своевременность.**

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

**Активность**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно

**Условия эффективности организации наставничества**

* Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
* Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
* Сочетание теоретических и практических форм работы.
* Анализ результатов работы.
* Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
	1. **Ожидаемые результаты**

**Наставничество для наставника:**

* систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
* расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
* происходит рост самооценки наставника.

**Наставничество для молодого педагога**

* молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
* целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
* получает качественную обратную связь от наставника,

стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

**Наставничество для Учреждения:**

* сокращает срок адаптации новых сотрудников;
* способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
* создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
* способствует развитию навыков коммуникаций,
* улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.
1. **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**4.1. Механизм реализации программы**

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, 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.

**Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом**

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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Этап** | **Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом** | **Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом** |
| **1** | Адаптационная ступень | * Беседа-знакомство;
* опрос;
* собеседование;
* анкетирование;
* тестирование;
* наблюдение за организацией воспитательно- образовательного процесса в группе;
* консультирование по изучению нормативно- правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по

ведению документации. | - Корпоративное мероприятие«Посвящение в педагоги»**;****-** разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);* психологические диагностические тесты ;

тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого. |
| **2** | Основная развивающая ступень | * Взаимопосещения занятий, режимных моментов;
* личный пример;
* информирование (инструктирование);
* обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование

полномочий);- создание развивающей предметно- пространственной среды. | * Мастер-классы;
* семинары-практикумы;

**-** «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;- создание чек-листов *(«контрольных списков» важных дел)* по различнымрабочим вопросам;* «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели;
* «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно

организовать свое время. |
| **3** | Контрольно- оценочная ступень | * Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;
* подготовка и показ открытого занятия;
* самостоятельная организация и проведение родительского собрания;
* выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.
 | * Участие в конкурсном движении;
* создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru;
* активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)
 |

**4.2. План саморазвития педагога-наставника**

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог- наставник составляет **план собственного саморазвития**:

* изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
* знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
* «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
* анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

**4.3. Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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. Адаптационный***

***Задачи этапа****:* адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

***Содержание этапа****:*

Педагог наставник 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.

В зависимости от результатов диагностического этапа 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. Основной, развивающий.***

***Задача этапа****:* реализация профессионального становления молодого педагога.

***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.

**План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Месяц**  | **Содержание работы** | **Методы работы** |
| Сентябрь  | 1.Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения | Изучение документов:-Закон об образовании.Конвенция о правах ребенка.Устав ДОУ.Типовое положение о ДОУ. |
| 2.Мониторинг детского развития. | Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. |
| 3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ | Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы. |
|  4. Проведение родительского собрания | Обсуждение возможных тем родительского собрания на началоучебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке. |
|  5. Подготовка конспекта к открытому занятию. | Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту. |
| октябрь | 1.Проведение открытого занятия. | Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь. |
| 2. Виды и организация режимных моментов в детском саду. | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста. |
| 3.Методика проведения праздников в детском саду. | Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение. |
| ноябрь | 1.Проектная деятельность дошкольников. | Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы |
| 2.Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья. | Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подборлитературы. |
| 3.Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. | Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. |
| декабрь | 1.Организация образовательной деятельности. | Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности. |
| 2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.). | Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. |
| январь | 1.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. | Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение. |
| 2.Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. | Консультация, советы по целесообразности их использования. |
| февраль | 1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ | Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования дляфизкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна |
| 2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части) | Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы |
| 3.Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. | Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении. |
| март | 1.Речевое развитие детей | Советы по использованию различных видов работы по речевомуразвитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр. |
| 2. Выступление на педагогическом совете (консультация) | Помощь в подготовке выступления |
| 3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста. | Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение. |
| 4. Развивающая среда в детском саду. | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). |
| апрель | 1.Информирование родителей о жизни детей в детском саду. | Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления |
| 2.Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми. | Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом. |
| 3.Оформление и ведение документации в группе. | Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы. |
| 4.День открытых дверей. | Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач |
| май | 1.Подготовка к проведению итоговогопедагогического обследования индивидуального развития детей | Контроль |
| 2. Подготовка к летне- оздоровительной компании. | Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка. |
| 3. Подведение итогов работы. Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования | Анализ проделанной работы, пожелания на будущее. |

 ***3 этап. Контрольно-оценочный***

 **Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов

 программы.

 ***Содержание этапа:***

* показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
* самоанализ своей деятельности;
* анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
* динамика профессионального роста молодого педагога;
* рейтинг молодого педагога среди коллег;
* перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
* ежегодное подведение итогов, выводы

**4.4. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Мероприятие*** | ***Деятельность наставника*** | ***Ожидаемый результат*** |
|  |
| 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 профессиональнойдеятельности 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.
* Сборник методических рекомендаций.
* Практикумы по решению педагогических ситуаций.
 | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные 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. |  |
| 11. | ***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. |
| 12. | ***Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников*** | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий. | Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария. |
| 13. | ***Описание темы по самообразованию*** | Оказание методической помощи наставником. | План работы по самообразованию. |
| 14. | ***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. |
| 15. | ***Создание портфолио******педагога*** | Презентация портфолионаставника. | Наличие портфолио молодогопедагога. |
| 16. | ***Введение в процесс аттестации*** | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. | Подготовка к прохождению аттестации. |
| 17. | ***Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО*** | * Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.
* Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.
 | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД. |
| 18. | ***Мониторинг профессионального роста молодого педагога*** | * Выбор диагностических методик.
* Осуществление мониторинга.
 | Коррекция ИП. |
| 19. | ***Определение технического задания*** | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | Коррекция ИП. |
| 20. | ***Итоги реализации программы*** | Подготовка отчета наставника. |  |
| 21. | ***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- образовательнойдеятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| 22. | ***Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками*** | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты. |
| 23. | ***Проектирование конспектов ООД в контексте******требований ФГОС ДО*** | * Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.
* Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.
 | Компетентность молодого педагога всамостоятельном проектировании и анализе ООД. |
| 24. | ***Разработка рабочей программы.******Ведение педагогической документации.*** | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | - Самостоятельноразработанная рабочая программа.- Компетентность в оформлении документации. |
| 25. | ***Реализация******культурно-досуговой деятельности*** | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Наличие самостоятельно разработанных сценариев. |
| 26. | ***Аттестация*** | Консультирование по оформлению документов. | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию. |
| 27. | ***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. |
| 28. | ***Мониторинг профессионального роста молодого педагога*** | * Выбор диагностических методик.
* Осуществление мониторинга
 |  |
| 29. | ***Итоги реализации программы*** | Подготовка отчета наставника и молодого педагога. |  |

* 1. **Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества**

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как ***внутренние,*** так и ***внешние условия***. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

***Формализованное неэффективное наставничество.***

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

***Недостаточная компетентность наставника*** в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий

— организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

***Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.*** Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

***Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.***

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

* 1. **Показатели эффективности внедрения Программы по организации**

**наставничества**

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

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

 **Приложения**

**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 В ДОУ»**

**Старайтесь:**

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

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

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

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

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

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

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

**Помните:**

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

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

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

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

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 ДОУ:**

 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 дея- тельности. 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 свезет.

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 низко садишься.

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 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 поддержка 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 без ошибки:**

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» - 1балл; 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?»**

**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 плохо воспитанных 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 10до 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.