Принято
Решением педагогического совета
МБДОУ детского сада № 16
Протокол № 1 от 01.09. 2021 года

УТВЕРЖДЕН: _____
Заведующий МБДОУ детским садом № 16
О.М. Ермолаева
Приказ №103-ОД от 01.09. 2021 года

Подписано цифровой подписью: Ермолаева Оксана Михайловна
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=г. Москва, INN=007710568760, OGRN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=Москва, C=RU, O=Федеральное казначейство, CN=Федеральное казначейство
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 10 Сентября 2021 г. 16:59:44

ПРОГРАММА

по организации наставничества

МБДОУ детского сада № 16
на 2021-2022 учебный год

«Шаги навстречу»

Программа по организации наставничества в МБДОУ детский сад № 16 на 2021 – 2022 учебный год «Профессиональная компетентность» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Содержание

I	**Целевой раздел программы**	
	Пояснительная записка	4
1.1	Актуальность	5
1.2.	Цель, задачи реализации программы	6
1.3.	Принципы реализации Программы	7
1.4.	Планируемые результаты	7
II	**Содержательный раздел программы**	
2.1.	Ролевые модели в рамках форм наставничества	8
2.2.	Критерии отбора наставников	9
2.3.	Перспективно-тематический план	11
2.4.	Механизм реализации программы	14
2.5.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы	14
III	**Организационный раздел**	
3.1	Материально-техническое обеспечение	15
3.2	Методическое обеспечение	15
	Приложения:	
1	Положение об организации наставничества	15
2	Индивидуальный план осуществления наставничества	19
3	Отзыв о результатах наставничества	22
4	Анкета изучения затруднений молодого педагога	23
5	Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости	25
6	Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы	27

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

Пояснительная записка

Программа « Шаги к успеху» разработана в соответствии с нормативными документами:
- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Профессиональный стандарт «Педагог»;
- Положение о наставничестве МБДОУ детского сада № 16
- Устав МБДОУ детского сада № 16

Программа направлена на формирование нового типа педагога- профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются:

- ✓ цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- ✓ организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- ✓ организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- ✓ осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

− целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
− определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
− выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
− разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1.1.Актуальность

«Всегда вперѐд, после каждого
совершѐнного шага
готовиться к следующему,
все помыслы отдавать тому,
что ещѐ предстоит сделать».
Н.Н.Бурденко.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.
Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Актуальность работы с молодыми и малоопытными педагогами обусловлена и Государственным заказом, а именно:
- в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала, где указано, что «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации, компетентности педагогов должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит - от образовательных потребностей детей»;
во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов, а именно:
- в ходе анкетирования педагогов было выявлено, что педагоги имеют профессиональные затруднения и предпочитают повышать профессиональную компетентность через реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.
Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации

образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, адаптированной основной образовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса».

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных воспитателей.

В программе используются следующие понятия:

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Молодой специалист- выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Малоопытный воспитатель – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Наставничество в ДОУ-разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определѐнной группе.

1.2. Цели и задачи Программы

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.

2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

1.3.Принципы реализации Программы

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Основные направления Программы

- ✓ Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- ✓ Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- ✓ Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
- ✓ Разработка и обсуждение планирования.
- ✓ Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
- ✓ Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

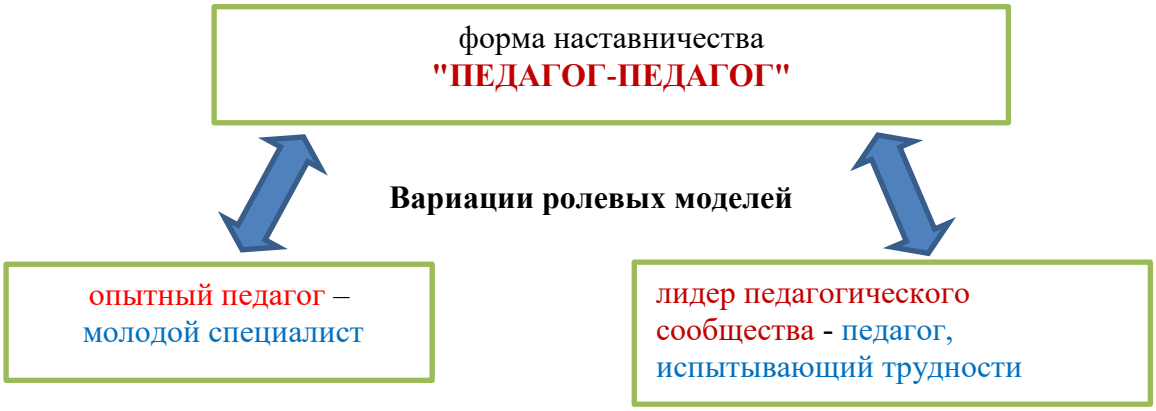
1.4. Планируемые результаты

1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественное изменение отношений в коллективе.
4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий
7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.
8. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:

Федеральным законом «Об образовании»;
Федеральным государственным образовательным стандартом;
Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;
Конвенцией ООН о правах ребёнка;
Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;
уставом учреждения;
локальными актами ДОУ.

II. Содержательный раздел программы

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБДОУ



«**Опытный педагог – молодой специалист**» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
«**Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы**» - конкретная психоэмоциональная поддержка сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

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

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

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

Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

	Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), 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; Владение и использование современных образовательных технологий.
Профессионально важные качества личности	- Умение обучать других; - Умение слушать; - Умение говорить (грамотная речь); - Аккуратность, дисциплинированность; - Ответственность; - Ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией - Потребность в приобретении опыта управления людьми; - Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника:
Включать с согласия заведующего МБДОУ, других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

- *1-й этап – адаптационный.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

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

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно - развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору 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.

3-й этап – контрольно - оценочный.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
в образовательной организации и на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества.
Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
Среди основных проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности молодых специалистов в детском саду была выявлена несформированность умений:

- ✓ устанавливать и удерживать контакт в системе «педагог – ребёнок», «педагог – родитель», «педагог – коллектив»;
- ✓ справляться большим количеством дел одновременно;
- ✓ управлять конфликтными ситуациями;
- ✓ вовремя заметить и оказать помощь и поддержку ребёнку.

Исходя из этого, работа с молодыми педагогами строится с учетом основных аспектов.
1. Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.
2. Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Для конструктивного взаимодействия наставника и начинающего педагога необходимо сочетание не только поучений и демонстрации, но и применение наиболее эффективных форм, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство. В МБДОУ запланирована организация деловых и ролевых игр, работа в малых группах, анализ проблемных ситуаций.
Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- ✓ педагогическое самообразование и самовоспитание;
- ✓ участие в работе методического объединения;

- ✓ участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
-уровень профессиональных потребностей педагога.

Однако есть ограниченные помехи и риски. Следует помнить, что организация деятельности по методическому сопровождению педагогов предполагает наличие таких рисков, как

- ✓ дополнительная нагрузка на сотрудников,
- ✓ эмоциональное выгорание педагогов
- ✓ увольнение молодых специалистов по разным субъективным причинам.

Анализ возможностей предотвращения возникновения данных рисков указал на актуальность разработки мероприятий (тематического плана) психологического сопровождения педагогического коллектива, что также является неотъемлемым условием эффективного внедрения ФГОС ДО.

Перспективно тематический план
воспитателя-наставника по педагогическому просвещению молодого педагога

Месяц	**Содержание работы**	**Формы и методы работы**
Сентябрь	Диагностика проблем педагога	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: Закона об образовании; ФГОС, Конвенция о правах ребенка; - Устав ДОУ; Типовое положение о ДОУ, ООП ДО.
	Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями)	Просмотр молодым специалистом режимных моментов. Методические рекомендации.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Методические рекомендации.
Октябрь	Организация и проведение приёма пищи в группе	Консультации. Подбор литературы.
	Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания).	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, методические рекомендации.

	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, методические рекомендации.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»
Ноябрь	Составление конспектов НОД	Методические рекомендации по составлению плана конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Методические рекомендации по организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Анализ работы. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Анализ работы. Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника.	Методические рекомендации.
	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новогоднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Январь	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом.	Анализ работы.
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.

	Знакомство со здоровье сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур.
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, советы по подготовке материалов к педсовету.
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Методические рекомендации и советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях.
	Взаимодействие воспитателей со специалистами ДОО (учителем – логопедом, педагогом - психологом) в процессе образовательной деятельности	Методические рекомендации
	Речевое развитие детей	Методические рекомендации по созданию картотеки речевых игр. Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)	Методические рекомендации
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
	Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)	Методические рекомендации
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	Виды прогулок. Организация прогулки.	Методические рекомендации, совместное обсуждение.
Май	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми старшей группы	Анализ работы.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов, анализ работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

Механизм реализации программы

Реализация программы «Шаги к успеху» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, 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 «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МБДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МБДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 8).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даѐт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность

достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!
Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога
В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

3.1.Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:
- ноутбуки - 2 шт.,
- компьютер – 1 шт.;
- телевизор – 1 шт.;
- музыкальный центр - 1 шт.;
- лазерный принтер - 3 шт.;
- мультимедийное оборудование – 2 шт.

Методическое обеспечение:
- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

3.2. Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-

Приложение 1.

Положение
об организации наставничества
МБОУ детского сада № 16

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 .

Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке

для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Наставник – опытный работник (преимущественно педагог), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания (обучения), воспитания, развития личности.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения за счет средств бюджета или по целевому договору и направленный на работу по распределению.

1.2. Наставничество в МБДОУ детском саду № 16 предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

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

1.4. Действие настоящего положения распространяется на педагогов и специалистов учреждения.

1.5. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является оказание помощи педагогам, работникам образовательных организаций, впервые принятым или назначенным на работу в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, соблюдении служебной дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

2.2. Задачами наставничества являются:

ускорение процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений работника, в отношении которых осуществляется наставничество;

оказание помощи в адаптации к условиям осуществления образовательной деятельности;

обучение работников образовательных организаций эффективным формам и методам работы, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

развитие у работников образовательных организаций интереса к педагогической деятельности, их закрепление на работе в сфере образования в конкретной организации;

формирование квалифицированного кадрового состава и его стабилизация.

адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном коллективе

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество может устанавливаться для:

Работников образовательных организаций, впервые приступивших к профессиональной деятельности:

впервые принятыми на работу и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;

выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждение образования по распределению;

Работников образовательных организаций, назначенных на должность в порядке должностного роста, если выполнение ими функциональных обязанностей требует новых

профессиональных знаний и практических навыков.

Педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке по определенной тематике.

3.2. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года в зависимости от уровня профессиональной подготовки нового работника, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

По рекомендации наставника и по согласованию с руководителем, старшим воспитателем период продолжительности наставничества может быть увеличен или сокращен.

3.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, преданных делу организации, поддерживающих ее стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставником может быть специалист/профессионал из числа работников МБДОУ , куда впервые назначен работник, замещающий должность не ниже должности обучаемого, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий необходимый опыт работы по замещаемой должности.

3.4. Основанием для назначения наставника работнику образовательной организации, впервые принятому на работу или назначенному на должность в порядке должностного роста, является представление руководителя образовательной организации с указанием срока наставничества при обоюдном согласии предполагаемого наставника и вновь назначенного работника, за которым он будет закреплен.

3.5. Назначение наставника для работника образовательной организации, впервые приступившего к работе по распределению, по собственному заявлению, в порядке перевода или назначенного на должность в порядке должностного роста, оформляется приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких работников одновременно в зависимости от личных качеств и объема выполняемой в соответствии с должностными обязанностями работы.

3.7. Замена наставника оформляется приказом руководителя образовательной организации на основании служебной записки старшего воспитателя на имя руководителя в следующих случаях:

при расторжении трудового договора, эффективного контракта с работником, являющимся наставником;

при переводе наставника или нового работника на иную должность;

по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления нового работника.

3.8. По окончании срока наставничества наставник готовит отзыв о результатах наставничества, который подписывается руководителем и представляется на педагогический совет.

При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

При неудовлетворительном результате прохождения наставничества руководитель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.9. Наставник, осуществляющий руководство адаптацией вновь принятого работника, на основании отчета о проделанной работе может быть представлен к различным видам поощрения и награждения. Критериями оценки наставничества являются результаты служебной деятельности нового работника.

3.10. Результаты работы наставника учитываются при продвижении карьеры.

3.11. Наставничество является выполнением особо важного и сложного задания в процессе образовательной деятельности

4.Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан:

знать требования законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

разрабатывать совместно с руководителем индивидуальный план вступления в должность для лица, в отношении которого осуществляется наставничество, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению;

оказывать методическую и практическую помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей, осуществлять постоянный контроль за деятельностью работника, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе и совместно принимать меры к их устранению;

всесторонне изучать личные и деловые качества обучаемого, его отношение к выполнению служебных обязанностей, к коллегам по работе;

личным примером развивать положительные качества работника, корректировать его поведение на работе;

периодически докладывать руководителю структурного подразделения о ходе выполнения плана вступления в должность и адаптации работника к новым условиям;

соблюдать честность и объективность при подготовке отчета о результатах наставничества.

4.2. Наставник имеет право:

осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;

вносить предложения о поощрении, наложении взыскания, премировании лица, в отношении которого применяется наставничество.

5.Обязанности и права работника, в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Работник, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

изучать требования законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность, вопросы прохождения трудовой деятельности;

соблюдать требования должностного регламента, служебный распорядок;

выполнять индивидуальный план обучения, при необходимости участвовать в его корректировке;

совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;

5.2. Работник, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

пользоваться имеющейся служебной, нормативной, учебно-методической документацией;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с образовательной деятельностью (обучением, воспитанием, развитием субъектности и т.д.) деятельностью.

6. Руководство по вопросам организации наставничества

6.1. Организационное и методическое руководство по вопросам организации наставничества осуществляет Административный совет образовательной организации.

6.2. Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель МБДОУ, который обязан:

ознакомить с приказом об установлении наставничества под роспись вновь принятого (переведенного) работника и его наставника;

создать необходимые условия для организации их совместной профессиональной деятельности на период наставничества;

оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов готовности к должности (реализация горизонтальной, вертикальной карьеры), утверждать их, осуществлять общий контроль их выполнения;

проводить собеседование с работником, прошедшим становление в профессиональной деятельности, карьерном росте, по окончании периода наставничества;

по результатам собеседования представлять на педагогический совет план и отзыв об окончании периода наставничества;

организовать обучение наставников основам педагогики и психологии, формам и методам педагогического процесса, педагогического менеджмента;

организовать обучение наставников основам педагогики и психологии, формам и методам индивидуальной воспитательной работы;

оказать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации учебно-воспитательных мероприятий с сотрудником (стажером);

заслушивать отчеты наставников о проделанной работе, стимулировать положительные результаты наставничества;

анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;

определять меры поощрения наставников;

обеспечить систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

Приложение 2

Индивидуальный план
осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

4. Наименование должности наставника: _____

5. Период наставничества:

с «» 202 г. по « » 202 г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

1.	1.Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. 2.Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями) 3.Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду. 4.Мониторинг детского развития. 5.Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе			
2.	1.Организация и проведение приёма пищи в группе 2.Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания 3.Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания). 4.Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников. 5.Организация и методика проведения сюжетно-ролевых, режиссёрских, дидактических игр. 6.Изучение нормативных документов, ФГОС			
3	1.Составление конспектов НОД 2.Методика проведения праздников в детском саду. 3.Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья 4.Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в младших группах. Соблюдение методики проведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста. 5. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.			
4.	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника. Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя. Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду.			

5	Открытый просмотр приёма пищи в подготовительной группе, организованного молодым специалистом. Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности Индивидуальное сопровождение ребенка. Знакомство со здоровье сберегающими технологиями. Показ молодым специалистом закаливающих процедур. Повышение профессионального мастерства			
6.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности Речевое развитие детей Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)			
7	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми 2-й группе раннего возраста Проектная деятельность дошкольников. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания)			
8	Информирование родителей о жизни детей в детском саду. Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми. Оформление и ведение документации в группе. Виды прогулок. Организация прогулки.			

9	День открытых дверей Открытый просмотр проведения молодым специалистом прогулки с детьми 2группы раннего вораста Подготовка к летней - оздоровительной компании. Подведение итогов, анализ работы.	Май	Методист, воспитатель	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____
_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____
_____

«____» _____ 20____ г.

_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

Приложение 3

ОТЗЫВ
о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника:_____
_____

2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый):_____
_____

3. Период наставничества:
с «____» _____ 20____ г. по «____» _____ 20____ г.

4. Информация о результатах наставничества:
а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов:_____
_____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____
_____

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать):_____
_____

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____
_____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____
_____

5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____
_____

6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): _____
_____

«____» _____ 20____ г.

Приложение 4

Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОО

1 Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
б) есть пробелы в знаниях;
в) знаю.

2 Владение методами педагогической диагностики:
а) не владею;
б) владею частично;
в) владею свободно.
3 Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их

возрастных и индивидуальных особенностей:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

4 Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

5 Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

6 Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
б) есть пробелы в знаниях;
в) знаю и свободно применяю.

7 Использование здоровьесберегающих технологий:
а) не владею;
б) владею частично;
в) владею свободно.

8 Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

9 Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

10 Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

11 Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

12 Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

13 Умение активно взаимодействовать с коллегами:
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

14 Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

15) Умение организовывать ППРС группы
а) испытываю большие затруднения;
б) умею частично;
в) свободно справляюсь с этой задачей.

Приложение 5

ТЕСТ ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

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

1.Поступление на работу в детский сад:
А.Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
В. Попался, как ворона в суп.

2.Посвящение в должность воспитателя:
А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют
Б. Летать летаю, а сесть не дают.
В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

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

4.Отношение к наставничеству:
А.Наука учит только умного.
Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5.Проведение занятий с детьми:
А.Не бьет стрела татарина.
Б. Учи других – и сам поймешь.
В. Ехала кума неведомо куда.

6.Проведение режимных моментов:
А.День в день, топор в день.
Б. Жив, жив Курилка.
В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7.Родительские собрания:
А.Не трудно сделать, да трудно задумать.
Б. Первый блин комом.
В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8.Участие в педагогических советах в ДОУ:
А. Живет и эта песня для почина.

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

9.Конец учебного года:
А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства
Б.З а ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
В.Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:
Если у Вас преобладают ответы:
"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.
"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.
"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!
Стрессоустойчивость:
для ответов типа "А" – нормальная.
для ответов типа " Б" – неустойчивая.
для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Приложение 6

ТЕСТ ДЛЯ ОПЫТНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО РАБОТЫ

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

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

1.Воспитатель детского сада – это:
А. Добрая лошадка все свезет.
Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2.Педагогический коллектив – это:
А.В мире, что в море.
Б. У одной овечки да семь пастухов.
В. Склеенная посуда два века живет.

3.Обучать детей – значит:
А. Что посеешь – то и пожнешь.
Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В.В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4.Воспитывать детей – значит:
А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет
Б. Перемелется – все мука будет.
В. Наказом воевода крепок.

5.Развивать детей – значит:
А. Сей день не без завтра.
Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
В. Палка о двух концах.

6.Работа с родителями – это:
А. Бумага не купленная, письмо домашнее.
Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
В. По способу пешего хождения.

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

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам 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.