

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 42

ПРИНЯТО:
на заседании
педагогического совета № 1
Протокол № 1
от « 18 » 08 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МДОУ № 42
Е.В. Романова
приказ № 34
от « 18 » 08 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:
Управляющим советом
МДОУ № 42
Протокол № 3
От « 17 » 08 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА для работы с молодыми педагогами дошкольного образования



Содержание

Пояснительная записка	3
1. Нормативно-правовая основа Программы наставничества	4
1.1. Нормативные правовые акты международного уровня	4
1.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации	4
1.3. Региональные нормативно-правовые акты	5
1.4. Нормативные правовые акты МДОУ № 42.....	5
2 Цель и задачи Программы наставничества	5
3 Кадровая система реализации Программы наставничества	6
3.1. Главные роли Программы наставничества	6
3.2. Основные требования к наставникам	6
4. Категории наставляемых.....	8
5. Ожидаемый результат Программы наставничества	8
6. Качественные и количественные критерии эффективности реализации Программы наставничества МДОУ № 42.....	8
7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МДОУ № 42.....	9
8. Формы наставничества в МДОУ № 42.....	10
9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.....	12
9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	12
9.2. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников	13
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников	13
Приложение 1. Первый этап опроса для мониторинга программы	15
Приложение 2. Второй этап опроса для мониторинга программы.....	17
Приложение 3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества.....	19
Приложение 4. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества.....	21

Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования, закрепится ли в данном ДООУ или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый заведующий и заместитель заведующего по ВМР ДООУ осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, в использовании методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Так, создание Программы наставничества в МДООУ № 42 позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

В программе используются следующие понятия и термины

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие 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, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального

образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МДОУ № 42

1.1. Нормативные правовые акты международного уровня:

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
3. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

1.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации:

4. Конституция Российской Федерации.
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
6. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
9. Гражданский кодекс Российской Федерации.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации.
11. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
12. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
13. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
14. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

15. Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94.

16. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

17. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

18. Национальный проект «Образование, федеральные проекты «Успех каждого ребёнка»

19. Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

20. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8).

1.3. Региональные нормативно-правовые акты:

1. Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края на 2016-2020 годы (утверждён распоряжением Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2015 года № 972-рп).

2. Распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2020 г. № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов».

3. Региональный проект «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утверждён Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13 декабря 2018 г.).

4. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2020 г. № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае».

5. План мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утверждён распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18 января 2017 г. № 40).

6. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих основную образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

1.4. Нормативные правовые акты МДОУ № 42:

1. Устав МДОУ № 42;

2. Программа развития МДОУ № 42 на 2021- 2026 гг.

3. Протокол заседания Педагогического совета МДОУ № 42 от 18.08.2021 г.

4. Приказ № 84 от 18.08.2021 г. «О внедрении Программы наставничества в МДОУ № 42».

5. Дорожная карта реализации Программы наставничества в МДОУ № 42 на 2021 год.

6. Программа наставничества МДОУ № 42.

7. Положение о наставничестве в МДОУ № 42 .

8. Приказ № 85 от 18.08.2021 г. «Об утверждении наставников, закреплении наставнических пар/групп в МДОУ № 42.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель: успешное закрепление в ДОУ, повышение профессионального потенциала и уровня молодых специалистов, создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи педагогов на высоком уровне.

Задачи:

1. Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Содействовать адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
4. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности.
5. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, для профессионального становления квалифицированного и компетентного в своей области работника.
6. Развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
9. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
10. Развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Главные роли Программы наставничества

В программе наставничества выделяются следующие главные роли:

1. *Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. *Наставник* – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. *Координатор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
4. *Куратор* – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОУ, куратором и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

● **Формирование базы наставляемых происходит:**

- из числа педагогов;
- молодых специалистов;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

● **Формирование базы наставников происходит из числа:**

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудников дошкольной организации, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

3.2. Основные требования к наставникам

- Опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи.
- Педагоги, склонные к активной общественной работе, лояльные участники педагогического сообщества.
- Педагоги, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Качества успешных наставников:

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»; коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;

- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

4. Категории наставляемых

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

5. Ожидаемый результат Программы наставничества

1. Владение в полном объеме трудовыми обязанностями, принципами корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Успешная адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Успешное преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
4. Повышение уровня организации образовательной деятельности.
5. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, становление его как квалифицированного и компетентного в своей области работника.
6. Формирование устойчивого интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7. Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
8. Формирование желания педагога использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности.
9. Проявление интереса к педагогической деятельности, способствующему закреплению педагога в образовательной организации.
10. Проявление потребности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.
11. Развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода профессионального становления педагога.

6. Качественные и количественные критерии эффективности реализации Программы наставничества МДОУ № 42

1. Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
2. Навыки рефлексии;
3. Повышение уровня самооценки наставляемого;
4. Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения в коллективе;
5. Повышение уровня позитивного отношения к педагогической деятельности, удовлетворённость профессией, субъективное переживание счастья, изменение ценностных ориентаций наставляемого в сторону социально-значимых;
6. Степень владения и понимание основных нормативных документов, регламентирующих деятельность ДОУ, умение вести необходимую документацию педагога в соответствии с должностной инструкцией;
7. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний и умений в профессиональной деятельности;

8. Уровень сформированности гибких профессиональных навыков;
9. Наличие профессиональных компетенций, необходимых для осуществления трудовых навыков;
10. Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
11. Наличие плана саморазвития;
12. Ожидаемый уровень корпоративной культуры и профессиональной этики.
13. Ожидаемый процент вовлеченности наставляемого в жизнедеятельность коллектива ДООУ в целом и своей группы в частности.
14. Ожидаемый процент участия наставляемого в методической жизни ДООУ, в творческих объединениях и других методических мероприятиях на уровне муниципалитета.

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МДОУ № 42

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода	1. Закрепление гармоничных и продуктивных	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от

наставнической программы	отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы школы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

Подробнее этапы внедрения представ

8. Формы наставничества в МДОУ № 42

Исходя из образовательных потребностей МДОУ № 42 «Педагог – педагог».

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - практик		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку		

и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	преподавания отдельных дисциплин.		
---	-----------------------------------	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог– неопытный педагог»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с педагогическим коллективом и закрепления на месте работы

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Педагогический час
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. Тестирование.	Проведение мастер –классов, открытых занятий (НОД), режимных моментов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ

9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

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

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

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

SWOT-анализ проводит координатор программы.

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

Диагностики для реализации 1 этапа мониторинга представлены в Приложении № 1

9.2. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении дошкольниками образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Диагностики для реализации 2 этапа мониторинга представлены в Приложении № 2.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших факторов, мотивирующих наставника, можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, муниципальном уровня; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение семинаров, консультаций наставников на уровне ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Первый этап опроса для мониторинга программы

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Инструкция: *Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
-
14. Что особенно ценно для Вас в программе?
-
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий (НОД), режимных моментов, семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)?
Очень, часто, Часто, Редко, 1-2 раза, Никогда
16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Инструкция: *Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

 13. Что особенно ценно для Вас в программе?

 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий (НОД), режимных моментов, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
Очень, часто, Часто, Редко, 1-2 раза, Никогда
 15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Инструкция: *Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*
3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 5. Качество организационных мероприятий (знакомство коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий (НОД), режимных моментов, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 10. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 11. Ощущение поддержки от наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
-
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий (НОД), режимных моментов, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
Очень, часто, Часто, Редко, 1-2 раза, Никогда
 18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Инструкция: *Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*
3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 9. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 10. Включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-
13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 14. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-
15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
-
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий (НОД), режимных моментов, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
Очень, часто, Часто, Редко, 1-2 раза, Никогда
 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
 20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение № 3

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
(форма наставничества «педагог-педагог»)**

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – _____ Из них: _____
 Довольны совместной работой _____ Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост усвоение ООП ДО	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности	

в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
--	--

Личностная оценка наставников

Всего участников – _____ Из них: _____

Довольны совместной работой _____ Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования и др.	

Дополнительные тестирования для оценки личностных__результатов участников программы наставничества

Анкета молодого специалиста

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

2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- да
- нет
- частично

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- в проведении НОД;
- в проведении мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками, их родителями;
- другое _____

4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей НОД;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников на НОД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- развивать творческие способности воспитанников
- другое _____

5. Каким формам ПК своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое _____

6. Как часто Вам в процессе работы нужна помощь?

- часто
- иногда
- редко

7. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

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

9. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

10. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности
 - условия работы
 - свой вариант _____
-

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

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

1. Поступление на работу в детский сад:

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

2. Посвящение в должность воспитателя:

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

3. Первый самостоятельный опыт:

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

4. Отношение к наставничеству:

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

5. Проведение занятий с детьми:

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

6. Проведение режимных моментов:

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

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

9. Конец учебного года:

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

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

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту__ Если у Вас преобладают ответы:

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

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

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

Стрессоустойчивость:

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

Тест 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 сvezет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага некупленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

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

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

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

1. возможность экспериментирования;
2. пример и влияние коллег и руководителя;
3. организация труда;
4. доверие;
5. возможность профессионального роста.

Что Вам хотелось бы изменить? _____
