



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Приложение 3
к приказу от 31.08.2022 № 93-од

«Ступеньки к мастерству»
*программа поддержки
молодых педагогов в МБДОУ № 22*

г.Ялта, 2022

Пояснительная записка

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у старшего воспитателя ДООУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДООУ необходимые коррективы.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель (методист) 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 направлена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач.
- Составление программы.
- Подбор средств реализации программы.
- Определение способов реализации программы.
- Контроль и коррекция.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель: оказание помощи молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления

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

Формы работы

- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- собеседование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами

- беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность

Условия эффективности работы

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоритических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

Система работы с молодыми педагогами.



Ожидаемый результат

- ✓ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественное изменение отношений в коллективе.
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

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

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОУ.

II. Поэтапная реализация программы

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

Этапы работы

1. Диагностический

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).

- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Использованные формы и методы: собеседование, анкеты, опросники, интервью, тренинги, наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

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

2. Практический

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

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

3. Аналитический

Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника, из числа педагогов (причем, необходимым и обязательным условием наставничества считаю согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях “Школы молодого воспитателя”;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

- старший воспитатель – молодой специалист:

-создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

-обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

-обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

- молодой специалист – ребенок и его родитель:

-формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

- молодой специалист – коллега:

-оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя

Категория



Содержание и цели работы

Усвоение теоретического материала формирование навыков практической работы

Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями

Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей

Консультации, семинары-практикумы, дискуссии, круглые столы, деловые игры, беседы, наставничество, взаимопосещение, открытые просмотры, анализ пед. ситуаций, мастер-классы, самообразование, инд. беседы, поощрения.

Наставничество:

1. Наставник.
2. Молодой педагог.
3. Заместитель заведующего по ВМР

1. Развивает свои деловые качества;

Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

2. Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

3. Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

4. Регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места ;
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста).

- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.
- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми ;
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- заполнение информационной карты педагога ;
- - составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

II ступень – 2–5-й годы работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

III ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работ

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.

Цель: повышение уровня знаний педагогов в вопросах совместной деятельности с детьми.

Направления деятельности	тема	Форма, метод	Срок исполнения
Создание банка данных о молодом педагоге.	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».	Анкетирование Наблюдения Беседы Опросы	Август – сентябрь (при поступлении)
Нормативные документы.	Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.	Консультации Выставка нормативно-правовых документов в методкабинете.	Август-сентябрь (при поступлении)
Разработка и обсуждение планирования.	«Планирование воспитательно-образовательного процесса». «Планирование работы с родителями».	Консультации. Работа с опытными педагогами.	Сентябрь
Анализ результатов образовательной деятельности.	Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей.	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	Сентябрь

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса.	Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Посещение занятий старшим воспитателем и психологом. Тренинги.	Сентябрь-октябрь
Организация и совместной работы с детьми.		Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации.	Октябрь
Организация предметно-развивающей среды. Личностно-ориентированное общение и творчество воспитателя.		Семинары-практикумы. Мастер-классы. Рекомендации. Взаимное посещение занятий. Мастер-класс.	Ноябрь Ноябрь-декабрь
Изучение состояния документации.		Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.	Январь
Проблемы организации			

**План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов.*

Заключение

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

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

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

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».
С.А. Макаренко.

ПЛАН
«Школы наставничества» по работе с молодыми педагогами
на 2022-2023 учебный год

Основные направления работы:

- **Обеспечение роста профессиональной компетентности молодых воспитателей.**
- **удовлетворить потребность молодых специалистов в непрерывном образовании и оказать им помощь в преодолении различных затруднений;**
- **способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;**
- **помочь молодым специалистам в овладении современными подходами и внедрении передовых педагогических технологий в образовательный процесс.**

<u>№</u>	<u>Содержание</u>	<u>Период</u>	<u>Ответственный</u>
<u>1</u>	<u>Выбор и назначение наставников</u>	<u>сентябрь</u>	Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.
<u>2.</u>	<u>Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами на год с наставником (взаимодействие).</u>	<u>сентябрь</u>	Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.
<u>5</u>	<u>Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам</u>	<u>октябрь</u>	<u>Группа наставников.</u>
<u>6.</u>	<u>« Педагогическая мастерская» - открытые мероприятия наставников НОД. Познавательное развитие. НОД Речевое развитие (пересказ) НОД ФЭМП</u>	<u>октябрь</u>	<u>врспитатели</u>
<u>7.</u>	<u>Консультация «Физическое развитие детей во время совместной деятельности педагога и детей»</u>	<u>ноябрь</u>	Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.
<u>8.</u>	<u>Мастер-класс. Динамический час</u>	<u>ноябрь</u>	Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.
<u>9</u>	<u>Консультация «Организация НОД, методы и приемы.»</u>	<u>декабрь</u>	<u>группа наставников</u>
<u>10</u>	<u>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД</u>	<u>декабрь</u>	<u>Группа наставников.</u>

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

<u>11</u>	<u>Посещение НОД с целью оказания методической помощи молодым специалистам</u>	<u>февраль</u>	<u>Группа наставников.</u>
<u>12</u>	<u>Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.</u>	<u>февраль</u>	<u>Группа наставников.</u>
<u>13</u>	<u>Посещение открытых мероприятий своих наставников.</u>	<u>В течении года</u>	<u>Молодые специалисты.</u>
<u>14</u>	<u>Практикум « Организация игровой деятельности»</u>	<u>февраль</u>	<u>воспитатель</u>
<u>15</u>	<u>Практикум « Организация дидактических игр»</u>	<u>март</u>	<u>Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.</u>
<u>16</u>	<u>«Месяц молодого специалиста»: открытые мероприятия .</u>	<u>В течение года.</u>	<u>Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.</u>
<u>17</u>	<u>Подведение итогов.</u>	<u>май</u>	<u>Зам. зав. по ВМР Фомина И.В.</u>

**Памятка для молодых специалистов
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка

Тест «Насколько вы конфликтны?»

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:

- а) избегаете вмешиваться;
- б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
- в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
- в) всегда критикуете за ошибки?

3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:

- а) если другие вас поддержат, то да;
- б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
- в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:

- а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) вы спорите со всеми и по любому поводу?

5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:

- а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
- б) возмущаетесь, но про себя;
- в) открыто высказываете негодование.

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

- а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
- в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?

7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:

- а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?

8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:

- а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
- б) если дети балуются, Вы их отчитываете?

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала?

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:

- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;
- б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:

- а) нет;
- б) разумеется. Признаете;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла;

За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;

За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от 30 до 44 баллов. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

Сумма от 15 до 29 баллов. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от 10 до 14 баллов. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить?

Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Тест «Психологический климат в коллективе»

Психологи- ческий климат в коллективе	В какой степени Вы удовлетворены	Оценка
1.	Вашей работой в детском саду	
2.	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3.	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
4.	Настроением в коллективе (жизнерадостность, оптимизм)	
5.	Культурой	
6.	Тем, в какой мере заведующая прислушивается к Вашим замечаниям, предложениям, касающимся работы детского сада	
7.	Культурно-массовыми мероприятиями	
8.	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
9.	Отношением коллектива к работе	
10.	Организованностью и порядком в детском саду	
11.	Творческой атмосферой в коллективе	
12.	Вашими отношениями с руководителями	
13.	Тем, насколько рационально используют Ваши силы и время на работе	
14.	Отсутствием «показухи» и формализма в работе	