

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 14 «Аленушка»

Принята на заседании  
педагогического совета  
от «25» августа 20 21 г.  
Протокол № 1

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ детский сад № 14  
«Аленушка»



Скобелева О.Н.

Приказ № 88 2-а от «26» августа 2021г.

**ПРОГРАММА**  
**МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**  
**«СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»**  
(срок реализации - 2021 - 2024 год)

*составитель: Кустова Т.В., старший воспитатель  
высшей квалификационной категории*

Таштагол, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
Раздел 1. Целевой	
1.1 Пояснительная записка	4
1.2 Цель и задачи Программы	5
1.3 Принципы реализации Программы	6
1.4 Основные направления Программы	6
1.5 Планируемые результаты	6
Раздел 2. Содержательный	
2.1 Критерии отбора наставников	7
2.2 Формы и методы работы с молодыми специалистами	7
2.3 Организация наставничества	8
2.4 Этапы реализации Программы	8
2.5 Механизм реализации Программы	10
2.6 Оценка результатов реализации Программы	10
Раздел 3. Организационный	
3.1. Материально-техническое обеспечение Программы	11
Приложение	12

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества МБДОУ детский сад №14 «Аленушка» г. Таштагол «СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»
2.	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка» кадрового ядра.
3.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</li> <li>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</li> <li>3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</li> </ol> </li> <li>4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</li> </ol>
4.	Сроки реализации	2021 - 2022 учебный год
5.	Структура программы	-Паспорт программы. Раздел 1. Целевой Раздел 2. Содержательный Раздел 3. Организационный Приложение
6.	Участники программы	-Заведующий ДООУ -Старший воспитатель -Педагог-психолог -Молодые (вновь принятые) педагоги
7.	Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении.</li> <li>2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>3. Качественное изменение отношений в коллективе.</li> <li>4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий</li> <li>7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.</li> </ol>

# РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

## 1.1 Пояснительная записка

Программа «Ступеньки профессионального роста» (далее-Программа) разработана в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Профессиональным стандартом «Педагог»;
- Приказом заведующего МБДОУ детский сад №14 «Аленушка» № 77-а от 22.07.2021г.;
- Положением о наставничестве в МБДОУ детский сад №14 «Аленушка»;
- Уставом МБДОУ детский сад №14 «Аленушка».

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Идея разработки 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.

**Актуальность.** 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. 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.

В Программе используются следующие понятия:

- наставничество - это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи;
- наставник - опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока;
- 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.

- **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.

- **молодой специалист** - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Этапы становления молодого педагога включают:

- **адаптацию** (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)

- **стабилизацию** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

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

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

Программа «Ступеньки профессионального роста» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

## 1.2 Цель и задачи Программы

**Цель:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка» кадрового ядра.

**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.

## **2. Основные направления Программы**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер - классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно -образовательного процесса.

4. Разработка и обсуждение планирования.

5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

## **3. Планируемые результаты**

- а.** 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.

**б.** Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий

7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально--личностных особенностей.

8. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1 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.

### 2.2 Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

#### **Формы и методы работы:**

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;

- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

#### **Условия эффективности работы:**

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **2.3 Организация наставничества**

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.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

### **2.4 Этапы реализации Программы**

#### **Первый этап Диагностический (адаптационный)**

**Цель:** Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

#### **Формы и методы работы**

- Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной

деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

- Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

- Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение



недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

- Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

### **Второй этап Проектировочный (основной)**

**Цель:** Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.

#### **Педагог-наставник:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно - образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

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

### **Третий этап Аналитический (контрольно-оценочный)**

**Цель:** Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Формы и методы работы**

- 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.

## **2.5 Механизм реализации Программы**

Реализация программы «Ступеньки профессионального роста» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

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 «Ступеньки профессионального роста» представляются на итоговом педагогическом совете.

Выбор формы работы с молодым специалистом, малоопытным воспитателем должен начинаться с вводного анкетирования (Приложение 3, 4, 5), тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем на основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план развития под руководством наставника (Приложение 2). В конце года проводится анализ деятельности наставника и молодого, малоопытного педагога (Приложение 13)

## **2.6 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

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

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 13).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт 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.

## **РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ**

### **3.1 Материально-техническое обеспечение Программы**

#### **Технические средства обучения:**

- ноутбук - 1 шт.,
- компьютер - 2 шт.;
- музыкальный центр - 2 шт.;
- проектор - 2 шт.;
- видеокамера - 1 шт.;
- интерактивная доска - 1 шт.

#### **Методическое обеспечение:**

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

#### **Информационное обеспечение:**

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

## Примерное планирование работы по наставничеству

№	Планируемые мероприятия	месяц	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	Оказание помощи в составлении календарно тематического планирования	сентябрь	Календарно тематическое планирование	
2	Оказание помощи в оформлении групповой документации		Оформление документации	
3	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	октябрь	Наличие рабочей учебной программы	
4	Планирование и организация НОД	ноябрь	Конспекты НОД	
5	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
6	Организация совместной деятельности	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
7	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	январь	Тема по самообразованию	
8	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать НОД	
9	Подготовка и проведение праздников и развлечений	март	Конспекты	
10	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
11	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	май	Предоставление отчетов	

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

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

Должность: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

План работы на период с « \_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по « \_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ год

Подведение итогов по данному плану « » \_\_\_\_\_ 20 \_ год.

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

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

Дата \_\_\_\_\_

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

Подпись наставника/руководителя

**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.

**Диагностическая карта оценки навыков молодого воспитателя**

Молодой воспитатель \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 - высокий уровень развития; 2 - средний уровень развития; 1 - развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале - навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно - образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно - пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			

**Аналитические навыки**



1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_

**Рекомендации:**

**Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста**

ФИО специалиста \_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

**Советы старшему воспитателю для успешной работы с молодыми педагогами**

> Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.

> Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.

> Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.

> Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.

> Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.

> Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.

> Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.

> Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.

> Главный путь познания воспитателя - наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.

> Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость - свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.

> От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива - одно из главных условий сплочения. Будьте

оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.

> Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

> Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте, и требуйте этого от других.

> Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

### **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.

— Растить 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.

#### **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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

### **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 здоровья дажедо 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 ДОО:*

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. 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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9

### 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 - пятеро 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 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

**Тест «ваш творческий потенциал»**

1. *Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен:*
  - а) да;
  - б) нет, он и так достаточно хорош;
  - в) да, но только кое в чём.
2. *Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей вас среды:*
  - а) да, в большинстве случаев;
  - б) нет;
  - в) да, в некоторых случаях.
3. *Верно ли, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере вашей деятельности:*
  - а) да;
  - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
  - в) в некоторой степени.
4. *Считаете ли вы, что в будущем сыграете столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить:*

- а) да, наверняка;
  - б) маловероятно;
  - в) возможно.
5. *Когда вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли вы, что осуществите своё начинание:*
- а) да;
  - б) часто сомневаюсь;
  - в) нет.
6. *Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:*
- а) да, неизвестное всегда привлекает;
  - б) неизвестное вас не интересует;
  - в) всё зависит от характера этого дела.
7. *Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нём совершенства:*
- а) да;
  - б) удовлетворитесь тем, чего добились;
  - в) да, если вам это нравится.
8. *Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нём всё:*
- а) да;
  - б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
  - в) нет, вы только хотите удовлетворить своё любопытство.
9. *Когда вы терпите неудачу, то:*
- а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
  - б) махнёте рукой на затею, так как понимаете, что она нереальна;
  - в) продолжаете делать своё дело.
10. *По-вашему, профессию надо выбирать исходя из:*
- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
  - б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней;
  - в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. *Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:*
- а) да;
  - б) нет, боитесь сбиться с пути;
  - в) да, но только там, где местность вам понравилась.
12. *Сразу после беседы можете ли вы вспомнить всё, что говорилось:*
- а) да, без труда;
  - б) чаще вспомнить не можете;
  - в) запоминаете только то, что вас интересует.
13. *Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его без ошибки:*
- а) да, без затруднений;
  - б) да, если это слово легко запомнить; да, но не совсем правильно.
14. *В свободное время вы предпочитаете:*
- а) оставаться наедине, поразмыслить;
  - б) находиться в компании;
  - в) безразлично, с кем поводить.
15. *Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда:*
- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
  - б) вы более-менее довольны;
  - в) вам ещё не удалось всё сделать.
16. *Когда вы одна, то:*

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

*П. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:*

- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
- б) вы можете это делать только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

*18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:*

- а) можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Ключ:**

За каждый выбор варианта ответа «а» - 3 балла;

За каждый выбор варианта ответа «б» - 1 балл;

За каждый выбор варианта ответа «в» - 2 балла.

**Результаты:**

Если в сумме вы набрали **49 и более баллов** - в вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на самом деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 баллов.** У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

**23 и менее баллов.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, вы просто недооценили себя, свои способности. Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

### Тест «насколько вы конфликтны?»

**ВОПРОСЫ:**

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 лишиться 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) делаете замечание;
- в) если это происходит в общественном месте, то 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;
- 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 признаёте свою ошибку:
- а) нет;
- б) разумеется. Признаёте;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаёте, 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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 12

### Психологический климат в коллективе

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

**Примечание.** Оценивается по пятибалльной системе: 5 - полностью удовлетворена; 4 - скорее удовлетворена; 3 - трудно сказать, и да и нет; 2 - скорее не удовлетворена; 1 - совершенно не удовлетворена.

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставляемого)**

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

*Благодарим вас за участие в опросе!*

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставника)**

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

*Благодарим вас за участие в опросе!*