

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДА ТУЛУНА
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА "КРИСТАЛЛ"

«РАССМОТРЕНО»

на заседании методического
совета Протокол № 1
от "06" сентября 2022г.

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом директора
от "13 "сентября 2022г.

**МОДУЛЬ
ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Тулун
2022

Модуль "Школа молодого педагога" разработан в соответствии с ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 «Об образовании в Российской Федерации» (гл. 5, ст. 46,47,48) , Концепцией развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р., профессиональным стандартом педагога дополнительного образования.

Организация - разработчик: МАУ ДО г. Тулуна "Центр развития творчества детей и юношества "Кристалл"

Аннотация. Модуль "Школа молодого педагога" включает в себя комплект нормативно - правовых и методических рекомендаций для организации образовательного процесс и осуществления самоанализа и самооценки собственной педагогической деятельности и ее результатов в целях повышения уровня своей квалификации, разработки программы самообразовательной работы.

Содержание

1. Информационная карта Модуля "Школа молодого педагога" (ШМП)
2. Статус молодого педагога
3. Педагогические компетенции молодого педагога
4. Нормативно - правовое сопровождение Школы молодого педагога
 - 4.1. Положение о работе с молодыми педагогами
 - 4.2. Положение о Школе молодого педагога (ШМП)
 - 4.3. Положение о наставничестве
 - 4.4. Положение о стажировке молодого педагога
5. План работы Школы молодого педагога (на 3 года)

Приложения:

- №1. Учет стажеров по годам стажировки
- №2. Наставничество
- №3. Анкета "Молодому педагогу"
- №4. Анкета "Определение формы повышения профессионального мастерства"
- №5. Анкета "Диагностика профессиональных затруднений"
- №6. Анкета "Диагностика пробелов в теоретических знаниях"
- №7. Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности

1. Информационная карта Модуля "Школа молодого педагога" (ШМП)

1.1. Полное наименование Модуля "Школа молодого педагога" (ШМП)

1.2. География Модуля: МАУ ДО "Кристалл"

1.3. Цель Модуля: содействие в сохранении в профессии молодых педагогов; оказание помощи в профессиональной адаптации и развитии, творческой самореализации в условиях модернизации образования; создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

1.4. Задачи Модуля:

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в осуществлении трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом педагога дополнительного образования и содействовать их разрешению;
- приобрести практические навыки, необходимые для педагогической работы по занимаемой должности;
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных педагогов и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- установить отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми педагогами и наставниками;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- оказать помощь молодым педагогам внедрить в образовательный процесс современные подходы и эффективные педагогические технологии;
- формировать навыки проведения диагностики и самодиагностики; ускорить процессы профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов; оказать психологическую помощь и предоставить возможности индивидуального консультирования по проблемным вопросам.

1.5. Постановка проблемы: современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия (урока), дисциплины и порядка на занятии (уроке), методическая сторона занятия (урока), оформление документации, организация работы с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи педагогам – стажерам. Работа с молодыми педагогами и стажерами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы образовательного учреждения.

1.6. Описание деятельности по проекту:

- Занятия «Школы молодого педагога» проводятся один раз в месяц согласно плану.

За каждым молодым педагогом закрепляется педагог-наставник. Организуется взаимопосещение занятий, после которых обязательно проводится самоанализ занятия молодым педагогом и анализ педагогом - наставником с целью обучения стажера. Работает с начинающими педагогами психолог. С педагогами, которые работают в учреждении первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования занятия и воспитательных мероприятий.

Организуются консультации по:

- ведению и оформлению установленной локальными актами документов;
- составлению рабочих программ и тематических планов.

Проводятся практикумы по:

- разработке планов занятий и воспитательной работы;
- проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида;
- оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия;
- планированию учета знаний.

Молодым педагогам выдаются памятки и методические разработки по темам:

1. «Основные требования к личностно - ориентированному занятию».
2. «Деятельность педагога по реализации компетентностного подхода в обучении с личностно ориентированной направленностью».
3. «Самоанализ занятия».
4. «План психологического анализа занятия».
7. «Как писать конспект занятия?». Карта конструирования занятия.
8. «Нестандартные формы проведения занятия».

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров и совещаний.

1.6. Направления работы:

1. Организация наставничества.
2. Методические семинары.
3. Психологические семинары.
4. Самообразовательная работа.
5. Организация воспитательной работы.
6. Распространение положительного, успешного опыта работы.
7. Стимулирование работы.
8. Диагностика работы.
9. Повышение квалификации.
10. Конкурсы, дидактические игры.

1.7. Нормативная база Школы молодого педагога:

Положение об организации работы с молодыми педагогами,

Положение о школе молодого педагога,

Положение о стажировке,

Положение о наставничестве,

Устав МАУ ДО "Кристалл",

Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования,

Должностная инструкция педагога МАУ ДО "Кристалл"

1.8. Руководитель Школы молодого педагога: заместитель директора по учебно - воспитательной работе

1.9. Ожидаемые результаты:

- сокращение адаптационного периода педагогов;
- сокращение пути профессионального роста от готовности к педагогической деятельности до приобретения основ педагогического мастерства;
- овладение системой профессиональных знаний и навыков в соответствии с профессиональным стандартом педагога дополнительного образования;
- овладение профессиональной ролью;
- выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины;
- самостоятельность при выполнении должностных функций;
- информированность по важнейшим вопросам профессиональной деятельности;
- формирование у начинающего педагога индивидуального стиля в творческой деятельности;
- сформированность у начинающего педагога в непрерывном образовании;
- повышение доли педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

1.10. Этапы профессионального становления:

1-й этап (от 0 до 1 года)- адаптация

2-й этап (1-2 года)- самоутверждение

3-й этап (2-3 года)- самореализация

2. Статус молодого педагога

Для реализации Модуля в целях привлечения молодых педагогов и закрепления их в МАУ ДО "Кристалл" определен статус молодого педагога.

К молодым педагогам относятся педагогические работники в возрасте до 30 лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, в том числе непдагогическое, при условии работы по педагогической специальности, соответствия профиля их профессиональной деятельности специальности, указанной в дипломе;
- в течение трех лет с момента заключения ими трудового договора с МАУ ДО "Кристалл" - приступившие к работе в муниципальных образовательных учреждениях в течение года со дня окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования,
- приступившие впервые к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком или по окончанию службы в рядах Вооруженных Сил РФ;
- имеющие перерыв в профессиональной педагогической деятельности более 3-х лет;
- **молодым педагогом** считается педагогический работник независимо от наличия трудового стажа до поступления в учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования или в период обучения в них;

- **молодым специалистом** считается педагогический работник независимо от того, в какой форме получено высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (очной, заочной, вечерней);
- педагогические работники, соответствующие вышеперечисленным требованиям, переехавшие из других регионов страны, имеющие трудовой стаж по специальности менее трех лет;
- в других случаях, не предусмотренных данным определением, по согласованию с управлением образования.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до пяти лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и коллективного договора образовательного учреждения, куда он принят на работу.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

3. Педагогические компетенции молодого педагога:

Выполнение трудовых функций педагога дополнительного образования в соответствии с утвержденным Стандартом профессиональной деятельности, в том числе:

*** организационные:**

- умение самостоятельно подготовить и провести личностно ориентированное занятие на компетентностной основе с использованием различных форм, методов, приемов, технологий;
- умение проводить занятия разной целевой направленности;
- умение способствовать изменению мотивов и целей учащегося;
- умение планировать свою деятельность, ставить цели, выбирать оптимальные средства обучения;

*** коммуникативные:**

- демократический стиль общения с учащимися;
- преимущественное использование организующих, а не оценивающих воздействий на уроке;
- управление своим эмоциональным состоянием;

*** информационные:**

- регулярное изучение нормативных документов;
- пополнение «методической копилки»;
- знание и использование источников повышения профессионального мастерства;

*** управленческие:**

- умение ставить цель и выбирать оптимальный путь ее достижения;
- определять учебные задачи;
- повышать познавательную активность и мотивацию учащихся;
- объективно оценивать деятельность учащихся;
- анализировать собственную деятельность, а также деятельность учащихся;
- определять проблемы и организовывать работу по их устранению;
- расставлять приоритеты в профессиональной деятельности.

4. Нормативно - правовое сопровождение Школы молодого педагога

4.1. Положение о работе с молодыми педагогами

«РАССМОТРЕНО»

на заседании методического
совета Протокол № 1
от "06" сентября 2022г.

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом директора
от "13" сентября 2022г.

Положение о работе с молодыми педагогами

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими работу с кадрами, ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 «Об образовании в Российской Федерации» (гл. 5, ст. 46,47,48), Концепцией развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р, профессиональным Стандартом педагога дополнительного образования, должностной инструкцией.

1.2. Настоящее Положение регламентирует деятельность Школы молодого педагога, задачей которого является работа с молодыми педагогами.

1.3. **Молодой педагог** – это сотрудник МАУ ДО "Кристалл", не имеющий педагогического стажа или имеющий педагогический стаж менее трех лет.

1.4. **Наставник** – это педагог, обладающий квалификационной категорией не ниже первой, стажем работы в образовательном учреждении не менее 5 лет, высоким профессиональным мастерством, стабильно высокими результатами в работе, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, администрации, учащихся и родителей, постоянно повышающий свой профессиональный уровень.

1.5. Работа с молодыми педагогами предусматривает индивидуальную работу наставников по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов.

1.6. Работа с молодыми педагогами начинается с момента подписания приказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим педагогом опытного педагога.

1.7. Наставничество является добровольным общественным поручением.

2. Цель и задачи работы с молодыми педагогами

2.1. Цель работы с молодыми педагогами – совершенствование профессиональных педагогических компетенций в соответствии с трудовыми функциями, определенными Стандартом профессиональной деятельности педагога дополнительного образования и личностный рост начинающего педагога.

2.2. Задачи:

- обеспечить профессиональную и психологическую адаптацию молодых педагогов;
- способствовать установлению отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
- мотивировать молодых педагогов к совершенствованию профессиональных компетенций и личностных качеств;
- способствовать становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;
- оказывать своевременную помощь молодым педагогам в осуществлении образовательной деятельности, в том числе воспитательной работы;
- обеспечивать эффективность и результативность образовательного процесса.

3. Порядок закрепления наставника за молодым педагогом

3.1. Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании методического совета с его согласия.

3.2. За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых педагогов.

3.3. Наставник закрепляется за молодым педагогом не позднее первой недели с момента его назначения на должность.

3.4. Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым педагогом.

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях:

- невыполнения им своих обязанностей;
- увольнения или перевода на другую должность;
- психологической несовместимости с молодым педагогом.

4. Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан:

- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- составлять план работы с молодыми специалистами после согласования с руководителем методического объединения и заместителем директора по учебно- воспитательной работе (далее- УВР);
- изучать личностные качества молодого педагога;
- способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого педагога в педагогическом коллективе;
- мотивировать и поощрять молодого педагога к саморазвитию и самосовершенствованию;
- оказывать помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

4.2. Наставник имеет право:

- корректировать план работы с молодым педагогом;
- с согласия заместителя директора или директора подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми педагогами;
- использовать различные формы деятельности.

5. Обязанности и права молодого педагога

5.1. Молодой педагог обязан:

- добросовестно исполнять свои функциональные обязанности;
- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- принимать активное участие в работе МО и Школы молодого педагога, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию учреждения в целом;
- использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций для успешной реализации трудовых функций в образовательном процессе;
- совершенствовать свой культурный уровень;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руководителю образовательного учреждения.

5.2 Молодой педагог имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы МАУ ДО "Кристалл";
- вносить изменения в план работы с молодыми педагогами;
- знакомиться с отчётами наставника, оценивающим его работу;
- просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к занятиям и воспитательным мероприятиям, а также в работе с родителями;
- повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
- выполнять какое – либо действие после согласования или консультации с наставником;
- вносить предложения по изучению педагогическим коллективом той или иной проблематики в процессе работы.

6. Руководство деятельностью наставников

6.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР.

6.2. Руководитель деятельностью наставников (зам. по УВР) обязан:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми педагогами;
- поощрять развитие наставничества в образовательном учреждении;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях методического и педагогического советов;
- регулярно посещать занятия молодых педагогов и их наставников;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставниками своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым педагогам;
- стимулировать молодого педагога к педагогической активности;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми педагогами;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым педагогом;
- степень готовности молодого педагога к педагогической деятельности;
- уровень сформированности профессиональных компетенций молодого педагога;
- степень комфортности пребывания молодого педагога в педагогическом коллективе;
- результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

7. Документы, регламентирующие работу с молодыми педагогами

7.1. Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;

- план работы Школы молодого педагога на весь период стажировки (3 года);
- план работы с молодыми педагогами на год;
- приказы руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний Школы молодого педагога;
- методические рекомендации по организации наставничества;
- сведения о молодых педагогах и их наставниках;
- отчеты наставников;
- отчеты молодых педагогов;
- отчет по диагностике затруднений молодых педагогов;
- отчет по мониторингу результативности работы с молодыми педагогами;
- диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых педагогов.

4.2. Положение о Школе молодого педагога

«РАССМОТРЕНО»

на заседании методического
совета Протокол № 1
от "06" сентября 2022г.

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом директора
от "13 "сентября 2022г.

Положение о Школе молодого педагога (ШМП)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность структурного подразделения методической службы МАУ ДО "Кристалл", которое создается по решению методического совета при наличии в учреждении молодых специалистов, не имеющих педагогического стажа или с педагогическим стажем до 3 лет.

1.2. Школа молодого педагога (ШМП) действует в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе с законом «Об образовании», Уставом учреждения, решением методического совета, приказами директора , настоящим Положением.

2. Цели и задачи Школы молодого педагога

2.1.Целью работы «Школы молодого педагога» является адаптация педагогов в системе дополнительного образования, повышение их профессиональной компетенции

2.2. Основными задачами «Школы молодого педагога» являются

- Оказание методической помощи в становлении молодого педагога как профессионала.
- Создание условий для профессионального развития молодых педагогов.

3. Организация работы Школы молодого педагога

3.1. В состав ШМП входят:

- педагоги, имеющие стаж работы от 1 до 3 лет;
- педагоги, не имеющие педагогического образования;
- педагоги, не работавшие в системе дополнительного образования.

3.2. Руководство работой ШМП осуществляет заместитель директора по УВР. Руководитель ШМП назначается приказом, является членом методического совета учреждения.

3.3. План заседаний ШМП составляется в сентябре на основе анкетирования молодых педагогов, выявленных педагогических затруднений и предложений педагогов.

3.4. Режим работы:

- Занятия 1 раз в месяц согласно плану
- Школа рассчитана на 3 года обучения

3.5. Формы работы и виды деятельности:

Занятия в Школе молодого педагога проводятся в форме:

- Теоретических занятий;
- Практикумов;
- Круглых столов;
- Консультаций;
- Психологических тренингов;
- Открытых занятий.
-

4. Права и обязанности слушателей ШМП

4.1. Слушатели ШМП имеют право:

- Посещать занятия Школы молодого педагога;
- Получать квалифицированную помощь
- Вносить предложения в план работы ШМП и предложения по совершенствованию деятельности ШМП.
- Получать индивидуальные консультации по интересующим вопросам.

4.2. Слушатели ШМП обязаны:

- Регулярно посещать занятия в ШМП;
- Выполнять задания, рекомендации в полном объеме;
- Исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностной инструкции.

5. Обязанности администрации

5.1. Администрация учреждения оказывает ШМП всемерное содействие, предоставляет необходимые материалы и документы, иные сведения, необходимые для осуществления деятельности.

6. Документация Школы молодого педагога

- 6.1. Положение о Школе молодого педагога утверждается директором.
- 6.2. План работы Школы молодого педагога на учебный год.
- 6.3. Список слушателей Школы молодого педагога.
- 6.4. Протоколы заседаний ШМП.
- 6.5. Отчет о работе ШМП за учебный год установленными локальными актами сроки и форме

4.3. Положение о наставничестве

«РАССМОТРЕНО»

на заседании методического
совета Протокол № 1
от "06" сентября 2022г.

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом директора
от "13" сентября 2022г.

Положение о наставничестве молодых педагогов

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве молодых педагогов МАУ ДО "Кристалл" определяет цель, задачи и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Положение распространяется на педагогов-наставников молодых педагогов, назначенных приказом директора.

1.3. Настоящее Положение определяет права и обязанности наставников и порядок организации работы с молодыми педагогами.

1.4. В своей деятельности наставники руководствуются:

Трудовым кодексом Российской Федерации; другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ФЗ № 273 от 29 декабря 2012 «Об образовании в Российской Федерации» (гл. 5, ст. 46,47,48) , Концепцией развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р, профессиональным стандартом педагога дополнительного образования, должностной инструкцией

1.5. Настоящее Положение о наставничестве в МАУ ДО «Кристалл» г. Тулуна (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.6. Целевая модель наставничества МАУ ДО «Кристалл» (далее учреждение), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](#).

1.7. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. **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.
- 2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цель и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование качественного кадрового состава в образовательного учреждения, формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а так же взаимосвязи всех мер, мастерства молодого педагога.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- совершенствование педагогического опыта по системе наставничества, направленное на повышение мастерства молодого педагога;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
- закрепление педагогов в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения педагога;
- своевременная поддержка педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого педагога;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Координацию деятельности наставников осуществляет зам. директора по УВР.

4.2. Зам. директора по УВР предлагает наставников из наиболее подготовленных педагогических работников образовательного учреждения, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, имеющими системное представление о педагогической деятельности и работе образовательного учреждения, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

4.3. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании методического совета.

4.4. Назначение наставника утверждается приказом директора.

4.5. Наставник закрепляется за молодым педагогом (одному или двум) на срок не менее одного года.

4.6. Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятым в образовательное учреждение;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогам, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности.

4.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагога или наставника;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных обязанностей.

4.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым педагогам в период наставничества.

5. Обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать совместно с молодым педагогом адаптивную программу работы совершенствования педагогического мастерства;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- изучать результаты работы педагога и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых педагогов;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества.

6. Права наставника

6.1. Наставник имеет право:

- вносить, совместно с молодым педагогом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании ШМП результативность совместной работы.

7. Обязанности молодого педагога

7.1. В период наставничества молодой педагог обязан:

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- осваивать актуальные методы и формы работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем ШМП

8. Права молодого педагога

8.1. Молодой педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение руководителя «Школы молодого педагога» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы.

9. Руководство работой наставника

9.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на руководителя «Школы молодого педагога» (зам. директора по УВР).

9.2 Руководитель «Школы молодого педагога» обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные занятия уроки и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
- организовать обучение наставников актуальным формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определить меры поощрения наставников.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ начальника директора о закреплении наставников;
- план работы ШМП на текущий учебный год;
- методические рекомендации по актуальному опыту проведения работы по наставничеству;
- отчеты о результативности работы по адаптивной программе.

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте образовательные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала.
3. Окажите помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. Постарайтесь изучать материал в своих группах с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому педагогу возможность перенять методику раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, проверочных работ.
5. Посещайте занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.
9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

4.4. Положение о стажировке

«РАССМОТРЕНО»

на заседании методического
совета Протокол № 1
от "06" сентября 2022г.

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом директора
от "13 "сентября 2022г.

Положение о стажировке молодых педагогов

1. Общие положения

Педагогическую работу в МАУ ДО "Кристалл" в течение 3 лет можно назвать стажировкой, в которой молодой педагог осваивает трудовые функции, определенные профессиональным стандартом педагога дополнительного образования, изучает и реализовывает педагогический опыт по профилю своей деятельности, а также проходит испытание на правильность выбора профессии педагога.

2. Основная задача стажировки - приобретение практических навыков для педагогической деятельности:

- умение применять теоретические знания по профилю работы;
- приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы с учащимися;
- изучение передового педагогического опыта и стремление к его освоению, поиск методов и современных технических средств обучения для активизации познавательной деятельности учащихся;
- выявление профессионально значимых личностных качеств молодых педагогов в целях наиболее рационального использования их в системе образования.

3. Задача администрации - организация целенаправленной оперативной помощи начинающим молодым педагогам в приобретении практического опыта, включающего когнитивные (познавательные) проектировочно-конструктивные, организаторские, коммуникативные и другие умения.

– Познавательные умения: легкая ориентация в содержании образования; распознавание внутреннего состояния учащихся; осуществление контроля за своим психологическим состоянием, результатами собственной деятельности, ее достоинствами и недостатками.

Проектировочно-конструктивные умения: формирование цели и задачи педагогического процесса; планирование системы работы, отбор оптимального содержания информации; проектирование деятельности учащихся, в которой необходимая информация и запланированные умения и навыки могут быть усвоены; проектирование собственной будущей деятельности и поведения, какими они должны быть в процессе взаимодействия с учащимися.

Организаторские умения:

строительство перспективных и организаторских планов самостоятельной и совместной деятельности (учебной, образовательной, воспитательной, исследовательской и т.д.); разработка технологии;

выбор оптимальных методов и средств их реализации; организация эффективной системы контроля, самоконтроля обратной связи с объектами взаимодействия;

Коммуникативные умения:

общение, обмен информацией и на этой основе налаживание педагогически целесообразных отношений с участниками педагогического процесса. Основные средства общения : слово и речь, мимика и жесты. Таким образом, названные умения формируются на базе системы знаний. Основными элементами педагогической структуры знаний педагога являются:

- знание содержания предмета;
- знание правил осуществления образовательной деятельности (средств, форм и методов педагогического воздействия);
- знание психологических особенностей овладения учащимися содержанием и методами учебной деятельности (труд, общение, познание);
- знание индивидуально-психологических особенностей учащихся;
- знание достоинств и недостатков собственной деятельности и личности

Результативность педагогической деятельности молодого педагога зависит не только от названных знаний и умений, а также от личностных качеств педагога. К числу наиболее важных относятся такие, как рефлексивность, эмпатичность, общительность, эмоциональная привлекательность, гибкость личности, способность к сотрудничеству:

рефлексивность - это обращенность сознания преподавателя на самого себя, учет представления учащихся о его деятельности и представлений ученика о том, как преподаватель понимает деятельность учащихся;

эмпатичность - улавливание настроений людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам, умение поставить себя на место другого;

общительность - умение быстро улавливать контакт с людьми, входить в коллектив.

4. Содержание стажировки

Содержание стажировки определяется тем, что от начинающего педагога образовательное учреждение ждет работающего инициативного педагога , а не пассивного наблюдателя. Это значит, что молодой педагог должен иметь соответствующую образовательную подготовку, современный уровень знания своего предмета, а также педагогики и психологии; знание теории и методики воспитательной работы с группой.

Организации стажировки регламентирует условия, от выполнения которых зависит управление процессом стажировки. Управлять процессом стажировки - значит осуществлять организационную, учебно-методическую деятельность.

5. Учебно-методическая деятельность включает в себя следующие вопросы обучения стажеров:

- перспективное и тематическое планирование учебно-воспитательного процесса;
- планирование учебно-воспитательной работы по своему профилю;
- разработку поурочных планов;
- планирование воспитательной работы в соответствии с планом работы (воспитательной) образовательного учреждения;
- оказание индивидуальной помощи учащимся по своему профилю;

- организацию воспитательной работы в форме фронтальной (экскурсии, просмотр учебных и научно-популярных фильмов, конференции, лекции), групповой (кружок, олимпиада, диспут и др.) и индивидуальной работы с учащимися;

- использование на занятии различных методов, методических приемов, форм и средств, активизирующих познавательную деятельность учащихся (рассказ, беседа, лекция, лабораторное занятие, руководство самостоятельной работой учащихся, эксперимент, демонстрация);

- участие в оформлении кабинетов и организации работы в них учащихся;

- участие в организации одного из мероприятий по своему профилю (тематический вечер, день здоровья и др.).

- выбор и разработка стажером с помощью своего руководителя одной методической темы и подготовка ее к публичной защите на заседании методического совета;

- изучение стажером лабораторного оборудования, технических средств обучения и наглядных пособий образовательного учреждения с последующим использованием их в учебной деятельности;

- посещение стажером уроков опытных педагогов, участие в их анализе, изучение педагогического опыта.

6. Подведение итогов реализации программы стажировки

-Промежуточное подведение итогов стажировки осуществляется ежегодно по персональному графику в свободной форме.

-Итоговое подведение результатов реализации программы стажировки осуществляется в форме творческого отчета с предоставлением разработанных методических, дидактических материалов, результатов творческой деятельности учащихся.

5. План работы Школы молодого педагога 2021-2024 гг. (три года)

Первый год стажировки. Профессиональная адаптация

Задачи:

- определение методических и психологических затруднений начинающих педагогов;
- включение каждого молодого педагога в творческий поиск путем участия в работе Школы начинающего педагога;
- оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.

Тема: «Знания и умения педагога – залог творчества и успеха учащихся»

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1.	Собеседование с молодыми педагогами. Самотестирование, выявление затруднений по направлениям работы по реализации трудовых функций (профессиональный стандарт педагога доп. образования). Выбор и утверждение наставника	Рук. ШМП	Сентябрь
2.	Практическое занятие Учебный план – программа – тематическое планирование. Постановка задач занятия. Обучение педагога конструированию образовательного процесса в форме технологической карты Микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?»	Зам. директора по УВР	Октябрь
3.	Инструктаж - практикум о ведении документации	Зам. директора по УВР	Сентябрь
4.	Семинар. Составление тематического планирования, требования к планированию занятия	Зам. директора по УВР	Сентябрь
5.	Семинар. Роль мониторинга в педагогической деятельности. Виды педагогического мониторинга. Функции мониторинга. Стратегия	Руководитель ШМП	Октябрь

	разработки и использования результатов мониторинга. Практическое занятие по планированию мониторинга педагогической деятельности Дискуссия «Как добиться дисциплины на уроке?» Методический бюллетень		
6.	Системно-ролевая модель воспитательной работы группы (диагностика воспитательной работы, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию коллектива, критерии оценки воспитанности учащихся). Дискуссия «Факторы, влияющие на уровень воспитанности». Методический бюллетень	Зам. директора по УВР	Октябрь
7.	Посещение уроков молодого педагога наставником с целью оказания методической помощи.	педагог-наставник	В течение года по согласованному плану
8.	Посещение уроков молодого педагога администрацией	Зам. директора по УВР	В течение года по согласованному графику
9.	Оценочная деятельность педагога (тематический контроль) Дискуссия «Оценка и отметка – одно и то же или нет?» Посещение молодым педагогом занятий творчески работающих педагогов	Зам. директора по УВР	Ноябрь
10.	Анализ и самоанализ занятия (практикум). Методические бюллетени: -Требования к анализу занятия. -Типы и виды занятий. -Виды анализа занятий. -Методические рекомендации «Современное занятие»	Зам. директора по УВР	Декабрь
11.	Семинар- практикум с открытыми занятиями: Здоровьесберегающий	Зам. директора по УВР	Ноябрь

	подход в развитии успешности учащихся . Анализ урока с позиции здоровьесбережения.		
12.	Педагогический манеж – выступление молодых специалистов (самоанализ реализации программ стажировки).	Зам. директора по УВР, молодые педагоги	Февраль
13.	Работа ШМП по темам самообразования молодых педагогов (индивидуальные консультации) .	Зам. директора по УВР	Март
14	Круглый стол «управленческие умения педагога и пути их дальнейшего развития» Дискуссия «Трудная ситуация и ваш выход из неё»	Педагог-наставник	Апрель
15.	Проведение административного среза знаний. Подведение итогов работы ШМП Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе. Постановка задач на второй год стажировки.	Зам. директора по УВР	Май

Второй год стажировки. Развитие педагогической компетентности молодых педагогов.

Задачи:

- формирование у педагогов профессионально значимых качеств и компетенций;
- оказание психолого- педагогической поддержки, методической помощи;
- развитие опыта самостоятельного выполнения трудовых функций.

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1.	Тест «Коммуникативная готовность к диалогу с учащимися»	Зам. директора по УВР	Сентябрь

	Самообразование как источник индивидуального роста педагога. Методические рекомендации по теме самообразования педагога. Практикум "Моделирование педагогических ситуаций. Психолого- педагогические проблемы взаимодействия с ученическим коллективом		
2.	Отчёт наставника на заседании ШМП о результатах реализации индивидуальной программы стажировки работы. Консультации по запросу. Посещение занятий, самоанализ, анализ. Тренинг Анализ и самоанализ занятия (теория и практика)	Зам. директора по УВР наставники	В течение года, по графику Октябрь
3.	Семинар - практикум. Социально-психологические аспекты контроля знаний, умений, навыков (компетенций), виды контроля,, процедуры контроля, формы проведения	Зам. директора по УВР	Ноябрь
4.	Взаимопосещения занятий. Сравнительный анализ и самоанализ уроков	Молодые педагоги, наставники.	С января
5.	Семинар - практикум с открытыми занятиями. Нетрадиционная форма занятия: замысел, организация, анализ.	Молодые педагоги, наставники.	Январь
6.	Круглый стол. Создание рейтинга успешности группы как фактор повышения творческой, познавательной, и общественной активности учащихся. Консультация: рейтинговая система оценки результатов педагогической деятельности (теория, практика)	Зам. директора по УВР	Февраль

7.	Административный контроль. Срезы знаний. Методические рекомендации «Психологические основы построения занятия, способы организации учащихся, учет возрастных особенностей, речевая культура»	Зам. директора по УВР	Октябрь. Март. Май. Ноябрь
8.	Творческий отчёт молодых педагогов. Открытые занятия, воспитательные мероприятия. Защита проектов по темам: -Планирование современного занятия; -Мониторинг учебных достижений учащихся; -Подготовка и проведение родительского собрания; -Подготовка и проведение воспитательного мероприятия; -Современные педагогические технологии на занятия в ДО	Зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, молодые педагоги, наставники.	С апреля, по графику
	Заполнение диагностических карт роста пед. мастерства за год. . Определение задач на следующий учебный год.	Зам. директора по УВР	Май
9.	Подведение итогов работы ШМС	Зам. директора по УВР	Май

Третий год стажировки. Технология и творчество в действии.

Задачи:

- освоение собственного опыта через рефлексия и умение перестраивать свою деятельность в зависимости от педагогической ситуации;
- развитие творческих способностей и педагогического мастерства;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности в реализации трудовых функций.

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1.	Теоретический семинар. Развитие проективных умений педагогов. Консультации. Создание	Зам. директора по УВР	Сентябрь

	рабочей программы педагога. Алгоритм создания авторской программы.		
2.	Семинар - практикум. Конструктивное решение педагогических ситуаций. (обмен опытом) Отчёт наставника на заседании ШМП о результатах реализации индивидуальной программы стажировки работы. Консультации по запросу. Посещение занятий, самоанализ, анализ. Тренинг Анализ и самоанализ занятия (теория и практика)	Зам. по УМР Зам. директора по УВР наставники	Октябрь В течение года, по графику
3.	Мастер-класс. Открытые занятия. Технология как способ совершенствования качества дополнительного образования. Основные характеристики современных педагогических технологий в дополнительном образовании. Технологическая культура педагога. Компетентностно - ориентированные технологии (обмен опытом, презентации)	Зам. директора по УВР	Ноябрь
4.	Взаимопосещения занятий. Сравнительный анализ и самоанализ уроков	Молодые педагоги, наставники.	С января
5.	Семинар-практикум с открытыми занятиями. Концептуальные подходы к оценочной деятельности педагога и формирование самооценки учащихся (обмен опытом, презентации)	Молодые педагоги, наставники.	Январь
6.	Методический практикум. Формы и методы исследовательской работы учащихся. Влияние исследовательской работы на мотивацию учащихся. Результат и качество исследовательской работы	Зам. директора по УВР	Февраль

	учащихся (обмен опытом, презентации)		
7.	Административный контроль. Срезы знаний. Методические рекомендации Портфолио педагога (методический паспорт) Обобщение и систематизация педагогических достижений (обмен опытом, методическая выставка)	Зам. директора по УВР	Октябрь. Март. Май. Ноябрь
8.	Творческий отчёт молодых педагогов. Открытые занятия, воспитательные мероприятия. Защита проектов по темам самообразовательной работы с презентацией и индивидуальными методическими (дидактическими выставками) По реализации образовательной программы	Зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, молодые педагоги, наставники.	С апреля, по графику
	Заполнение диагностических карт роста пед. мастерства за период стажировки	Зам. директора по УВР	Май
9.	Подведение итогов работы ШМС за период стажировки.	Зам. директора по УВР	Май

Приложение 1

Учет стажеров по годам стажировки (для заместителя директора по УВР, НМР)

учебный год	учебный год	учебный год
Ф.И.О. стажера	Ф.И.О. стажера	Ф.И.О. стажера

Приложение 2

Наставничество

Ф.И.О. стажера	Год окончания педагогического училища, вуза	Какой год, стаж практики	Ф.И.О. наставника

Приложение 3

АНКЕТА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

Анкета 1

1. С какими трудностями вы столкнулись в образовательном учреждении? Перечислите их.
Как их преодолеваете?
Кто вам помогает в работе? Как?

Анкета 2

1. Я иду на занятие, чтобы...

Анкета 3

Что в деятельности является для вас наиболее трудным?

Воспитание каких черт личности учащегося вами достигается наиболее трудно?

Чем вы объясните трудности в своей деятельности?

Анкета 4.

Каким должен быть современный педагог?

Как в учебно-воспитательном процессе развивать индивидуальные способности учащегося?

Чему и как можно научиться у опытного педагога?

Были ли в вашей деятельности трудности в воспитательной работе?

Анкета 5.

Какие книги по педагогике, психологии, методике вы прочитали за прошедший учебный год?

Какие у вас были педагогические открытия?

По каким темам занятия прошли у вас наиболее эффективно, интересно в этом году? В чем была ваша творческая удача?

Приложение 4

Анкета для молодых педагогов «Определение формы повышения профессионального мастерства»

Уважаемая _____ **Отметьте, какая форма повышения профессионального уровня наиболее приемлема для Вас.**

Позиция	Отметка специалиста молодого
Наблюдение	
Личное общение в неформальной обстановке	
Деловые и ролевые игры	
Анализ педагогических ситуаций	
Работа в творческих группах	
Посещение уроков, занятий с последующим их анализом	
Обмен опытом в форме выступления, рефератов, докладов, презентаций, выпуска буклетов.	
Консультации	
Дискуссии	
Семинары или любые другие практические занятия	
Составление памяток или рекомендаций	

Участие в профессиональных конкурсах	
Создание портфолио учителя	
Создание методической копилки, разработка дидактических пособий	
Самообразование	
Индивидуальная помощь наставника	
Другое	

Приложение 5

Анкета для молодых педагогов "Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемая (ый)_____ Отметьте, с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка молодого педагога	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия.		
Определение цели и задач занятия.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации деятельности учащихся.		
Обращение к субъектному опыту учащихся.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов деятельности учащихся.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия.		

Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого учащегося в работу.		
Проведение воспитательных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация учащихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности учащихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Приложение 6

Анкета для молодых педагогов «Диагностика пробелов в теоретических знаниях»

Уважаемая(ый) _____ Отметьте, каких теоретических знаний вам не хватает.

Позиция	Отметка молодого педагога
Типы занятий, методика их подготовки.	
Подготовка и проведение проблемных занятий.	
Подготовка и проведение личносно ориентированных занятий.	
Подготовка и проведение занятий открытых задач.	
Подготовка и проведение интегрированных занятий.	

Подготовка и проведение нестандартных занятий.	
Подготовка и проведение других занятий.	
Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе.	
Современные педагогические технологии.	
Психологические особенности учащихся.	
Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся	
Учет и оценка знаний учащихся. Новый подход к системе оценивания учащихся.	
Формы работы с родителями.	
Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися	
Применение педагогических технологий в дополнительном образовании.	
Организация работы с немотивированными учащимися.	
Организация работы с одаренными учащимися.	
Диагностика результатов обученности учащихся.	
Инклюзивное обучение.	
Другое.	

Приложение 7

Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению молодого педагога. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даёте положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в конце.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживлённую обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро организоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?

11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении

какой-либо определенной задачи?

56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?

57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?

58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?

59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?

60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?

61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?

62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?

63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?

64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?

65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?

66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?

67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?

68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?

69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?

70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?

71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?

72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?

73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?

74. Стимулирует ли вас неудача?

75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?

76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?

77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?

78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?

79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?

80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?

81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?

82. Любите ли вы менять места отдыха?

83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?

84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?

85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?

86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?

87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?

88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?

89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?

90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?

91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?

92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?

93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?

94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь $K = 1$ (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.



Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности

