

Принято на педагогическом совете
МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки
Протокол № 3 от 24. 10. 2024г.



Утверждаю:
заведующий
МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки
С.Н. Бикчурина
Приказ №63 -А от 25. 10. 2024г.

**Персонализированная программа наставничества
для работы с молодыми педагогами Зыряновой Т.К.,
Безруковой А.И.**

Авторы-составители:
воспитатель-наставник
Ридель А.В.

Г. Игарка,
2024г.

Содержание программы

1. Паспорт программы	2
2. Пояснительная записка	3
3. Общие положения	4
3.1. Основные термины	4
3.2. Цели и задачи	5
3.3. Принципы организации наставничества	5
3.4. Правила общения	5
3.5. Обратная связь	6
3.6. Условия эффективности организации наставничества	6
3.7. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым	7
3.8. Ожидаемые результаты	7
4. Содержание программы	7
4.1. План работы наставника с наставляемым	8
4.2. Направления саморазвития педагога-наставника	10
5. Этапы реализации программы	11
6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации персонализированной программы наставничества	12
7. Показатели эффективности реализации программы	14
8. Заключение	15
Приложение	15

1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодыми педагогами Зыряновой Т.К., Безруковой А.И.
2	Основные цели и задачи программы	Цель: оказание помощи молодым педагогам в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ДОУ, к коллективу коллег, детей, родителей. Задачи: 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 4. Отслеживать динамику профессионального развития педагогов.
3	Сроки реализации	1 год С 01.10.24г. по 30.05.2025г.
4	Этапы реализации	1 этап – адаптационный. 2 этап – основной. 3 этап – контрольно-оценочный.
5	Основные направления:	1. Повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
6	Виды и формы работы	Персональный вид наставничества. Форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику и наставляемому.
7	Составители программы	Воспитатель-наставник Ридель А.В.
8	Участники программы	Педагог-наставник Ридель А.В. Начинающий педагог наставляемый Зырянова Т.К., Безрукова А.И.

9	Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
10	Планируемые результаты	для наставляемых: - успешная адаптация в профессии и коллективе; - целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциал; - качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию; - рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. для наставника: - обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта; - рост самооценки. для образовательной организации: - успешная адаптация новых сотрудников; - стабильный профессиональный рост педагогов; - благоприятная среда для саморазвития педагогов; - улучшение морально-психологический климат внутри коллектива, сплочённость коллектива; формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОУ.

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Персонализированная программа наставничества (далее программа) разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС и ФОП ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы индивидуального наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

3. Общие положения.

3.1. Основные термины

Наставничество – это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

3.2. Цели и задачи.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ДОУ, к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
4. Отслеживать динамику профессионального развития педагога.

3.3. Принципы организации наставничества

- **Мотивация.** Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- **Сотрудничество.** Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- **Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «**зону ближайшего развития**» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.4. Правила общения

- ✓ Доверительная обстановка.
- ✓ Учет мнения наставника и наставляемого.
- ✓ Адекватная оценка действий наставляемого.
- ✓ Целесообразность рекомендаций и замечаний по организации профессиональной деятельности наставляемого.
- ✓ Актуальность и необходимость информации, предлагаемой молодому педагогу.
- ✓ Формулирование конкретных, достижимых задач, соответствующих деятельности молодого педагога.

- ✓ Планирование общения наставника и наставляемого.
- ✓ Установление правил общения, удовлетворяющих наставника и наставляемого.
- ✓ Ведение журналов (дневников) анализа, самоанализа деятельности.

3.5. Обратная связь

Принципы обратной связи

Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

Конкретность.

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

Направленность на поведение, безоценочность.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

Своевременность.

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

3.6. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать **основные условия**:

- ✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- ✓ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- ✓ Сочетание теоретических и практических форм работы.
- ✓ Анализ результатов работы.

- ✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.7. Виды, формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

Виды и формы работы: достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества; форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику и наставляемому.

Методы работы:

- ✓ Словесные, формализованные: консультирование, беседы, анкетирование.
- ✓ Активные методы (участие в семинарах, педагогических советах, практических занятиях, взаимопосещение ООД, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы, деловые игры, использование электронной библиотеки, ресурсов Интернет, профессиональные конкурсы, курсы повышения квалификации, программы перепрофилирования и др.).

3.9. Ожидаемые результаты

Для наставляемых:

- успешная адаптация в профессии и коллективе;
- целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциал;
- качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта;
- рост самооценки.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация новых сотрудников;
- стабильный профессиональный рост педагогов;
- благоприятная среда для саморазвития педагогов;
- улучшение морально-психологический климат внутри коллектива, сплочённость коллектива;
- формирование передового опыта наставника в электронной библиотеке ДОУ.

4. Содержание программы

4.1. План работы наставника с наставляемым

№п/п	Содержание	Сроки
1 этап. Адаптационный (1 месяца)		
1.	Анкетирование «Профессиональная готовность молодого педагога»	Октябрь 2024

2.	Собеседование на тему «Выявление профессиональных затруднений молодого педагога».	Октябрь 2024
3.	Разработка плана работы наставника с наставляемым	Октябрь 2024
2 этап. Основной. (6 месяцев)		
4.	Совместная разработка перспективных планов взаимодействия воспитателей с родителями на текущий учебный год	Октябрь 2024
5.	Знакомство с организационно - методической документацией воспитателя по сопровождению образовательного процесса (режим дня, расписание занятий, циклограмма организации свободной деятельности детей, перспективное комплексно-тематическое планирование и т.д.)	Октябрь 2024
6.	Сопровождение при написании плана проведения родительского собрания в группе.	Октябрь 2024 Март 2025
7.	Планирование воспитательно - образовательной работы с детьми. Написание плана работы. Изучение деятельности педагогических работников. Посещение открытых занятий.	Октябрь 2024 Декабрь 2024 Февраль 2025 Апрель 2025
8.	Обучение ведению портфолио педагога	Ноябрь 2024
9.	Присутствие на занятии по развитию речи	Ноябрь 2024
10.	Разработка плана проведения и проведение открытого занятия по финансовой грамотности	Ноябрь 2024
11.	Участие в экологической акции «Помоги зимующим птицам». Проведение педагогом мастер-класса для дошкольников по изготовлению кормушек.	Ноябрь 2024
12.	Разработка тематической выставка «День неизвестного солдата»	Декабрь 2024
13.	Участие в конкурсе профессионального мастерства с конспектом родительского собрания	Декабрь 2024
14.	Организация групповой выставки ДПИ «Мастерская Деда Мороза»	Декабрь 2024
15.	Совместная разработка и организация группового мероприятия на выбранную тему по теме текущего образовательного блока	Декабрь 2024
16.	Разработка консультационного материала для работы с родителями по теме блока.	Декабрь 2024
17.	Проведение открытого мероприятия «Час игры»	Январь 2025
18.	Присутствие на занятии по ФЭМП	Январь 2025
19.	Подготовка и предоставление наглядного, демонстрационного, раздаточного,	Январь 2025 Март 2025

	дидактического материала для организации образовательного процесса: 1. Раздаточный материал «Обучение грамоте» 2. ФЭМП 3. Шаблоны для вырезания	
20	Разработка консультационного материала по сопровождению родителей детей ОВЗ	Февраль 2025
21	Заполнение карт самообследования	Февраль 2025
22	Разработка методического пособия «Современные подходы к реализации задач образовательной области "Речевое развитие"»	Февраль 2025
23	Организация и создание собственной методической копилки. Мастер класс по созданию картотеки педагога.	Февраль 2025
24	Работа по теме самообразования: «Развитие детского интеллекта с применением народного фольклора в условиях внедрения ФОС».	Март 2025
25	Организация встречи с родительским комитетом группы по теме: «Совместный уход за комнатными растениями»	Март 2025
26	Присутствие на занятии по аппликации	Март 2025
27	Знакомство с проектной деятельностью. Разработка группового проекта «Капля воды – дорожке золота» по экологическому воспитанию	Март 2025
28	Беседа о соблюдении правил внутреннего распорядка и обсуждение требований СанПин.	Апрель 2025
29	Разработка, проведение и анализ результатов анкетирования родителей на тему: «Качества успешного родительства»	Апрель 2025
30	Контроль за соблюдением режимных моментов и организации физкультурно-оздоровительной работы в группе. Присутствие на гимнастике после сна.	Апрель 2025
31	Присутствие на занятии по лепке	Апрель 2025
32	Создание мини-музея «Затерянный мир динозавров»	Апрель 2025
33	Присутствие на организованной прогулке с детьми за пределы участка детского сада. Анализ соблюдения правил безопасности.	Май 2025
34	Участие в итоговом педагогическом совете. Представление результатов работы группы, отчета о результатах работы по наставничеству.	Май 2025
35	Участие в разработке планирования воспитательно - образовательной работы с	Май 2025

	детьми в группе на летний оздоровительный период.	
36	Организация группового мероприятия на тему: «День славянской письменности и культуры».	Май 2025
3 этап: Контрольно-оценочный (1 месяц)		
35	Заполнение карты самообследования. Выявление сильных сторон, дефицитов. Определение списка методической литературы для самообразования.	Май 2025
37	Написание отчета о результатах работы по наставничеству.	Май 2025
38	Представление результатов работы по наставничеству на итоговом педагогическом совете.	Май 2025

4.2. Направления саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это поиск ответов на вопросы, совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **определяет направления собственного саморазвития:**

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

5. Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный (1 месяц).

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **план работы наставника с наставляемым**. Результативность и эффективность реализации плана анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной. (6 месяцев).

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация деятельности в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогических действиях.

3 этап: Контрольно-оценочный (1 месяц).

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- анализ и самоанализ деятельности;
- перспективы дальнейшей работы;
- подведение итогов, выводы.

6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда могут вносить свои коррективы в деятельность наставника и наставляемого: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому есть вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставника, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставника, подавление самостоятельности и инициативности молодого педагога, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого педагога, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Кроме того,

в роли наставника в решение каких-то конкретных проблем наставляемого может выступать куратор программы (например, старший воспитатель). Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставника, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовое отношение молодого педагога к наставнику.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

7. Показатели эффективности реализации программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом — наставником и куратором на начало работы наставнической пары (октябрь), на конец отчётного периода персонализированной программы (май).

Мониторинг программы состоит из этапов:

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального становления, наставляемого;
- анализ и необходимая корректировка сформированной стратегии «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников программы (метод анкетирования);
- организовать контроль работы по реализации программы;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого;
- определить условия эффективности программы, ее достоинств и недостатков;
- оформить результаты в виде аналитической справки.

Этап 2. Направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга:

- оценка влияния программы на всех участников (изучение личностных характеристик участников программы);
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Задачи мониторинга:

- провести сравнительный анализ личностных характеристик участников программы (вовлеченность, активность и т.п.);
- провести сравнительный анализ характеристик образовательного процесса на начальном этапе деятельности наставляемого и на итоговом этапе.

В процессе мониторинга участники программы могут использовать по своему усмотрению диагностические материалы, представленные в приложении 1 «Комплекс карт для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога»

8. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

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

С.А. Макаренко.

**Комплекс карт
для мониторинга профессиональной социализации молодого педагога**

Содержание:

1. Изучение условий профессиональной деятельности молодого воспитателя.
2. Изучение условий профессиональной деятельности молодого воспитателя (вариант 2).
3. Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.
4. Определение степени эмоциональной комфортности.
5. Определение готовности молодого педагога к дальнейшей деятельности в образовательной организации.
6. Изучение затруднений в работе молодого педагога.
7. Выявление затруднений молодого педагога
8. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов».
9. Профессиональная готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция
10. Исследование информационных потребностей педагогов
11. Определение объема инноваций, используемых педагогом.
12. Проведение анализа успешности.
13. Определение успешности педагога.
14. Совершенствование профессиональной деятельности педагога.
15. Самоанализ успешности работы.
16. Самообразование.
17. Самооценка (оценка) профессиональной деятельности.
18. Возможные причины увольнения.
19. Диагностическая карта по изучению трудностей молодого педагога.
20. Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности»
21. Оценка трудолюбия и работоспособности.
22. Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности.
23. Карта для молодых специалистов (итоговая).
24. Диагностика профессиональных затруднений (итоговая).
25. Выявление способностей к саморазвитию.
26. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию.
27. Диагностика профессиональной подготовки.
28. Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста.

КАРТА № 1
Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы карты.

1. Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении?
Почему?.....
2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?
Хорошее
 - Доброжелательное
 - Удовлетворительное
 - Плохое
 - безразличноеПочему?.....
3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?
 - да
 - нет
 - не совсем
4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе.
5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?
 - Организация и проведение учебных занятий
 - Отсутствие дисциплины в классе
 - Отношения с коллегами
 - Отношения с родителями
 - Проведение мероприятий
 - Проведение родительских собраний
 - Организация процесса самообразования
 - ☐ Другие трудности.....
7. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:
 - Выделена рабочая зона
 - Своевременное методическое информирование
 - Удобное время работы методического кабинета
 - Помощь опытных педагогов
 - Гибкий режим работы
 - Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
 - Доброжелательная атмосфера в коллективе
8. Как складываются Ваши отношения с коллективом:
 - С первого дня не обращают внимание
 - Настроены не дружелюбно
 - Не хотят помогать
 - Приняли доброжелательно
 - Оказывают моральную поддержку
 - Оказывают практическую помощь
 - Приглашают на занятия
 - Помогают решать педагогические задачи
 - Рекомендуют методы и приемы
 - Делятся опытом
 - Ждут от Вас практических советов
 - Не нуждаются в помощи коллег

КАРТА №2
Уважаемые педагоги!

Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы карты.

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:
 - Первый месяц
 - Первые 3 месяца
 - Первые полгода
 - Первый год
 - Нужна до сих пор
2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?
 - Наставник
 - Коллеги
 - Методисты
 - Администрация
 - Друзья по педагогическому университету
 - Преподаватели педагогического университета
 - Никто не помогает
3. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?
4. Как часто директор и завуч приходят к Вам в класс, чтобы
 - отметить положительные результаты, похвалить
 - найти недостаток в работе
 - помочь разобраться в неудачах
5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности? Каким образом?
 - Рассчитываете на свой опыт и знания
 - Консультируетесь с коллегами
 - Обращаетесь к наставнику
 - Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
 - Самообразовываетесь
 - ☐ Другое

КАРТА № 3

для молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли, вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		

Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как педагога в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, групп и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших педагогов		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Вынесение на доску почета		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		

Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

КАРТА № 4

для молодого педагога по определению степени эмоциональной комфортности

Уважаемый коллега!

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе педагога?
 - да, процесс адаптации был трудным и долгим
 - нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
 - никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
 - затрудняюсь ответить
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
 - полностью удовлетворен
 - скорее удовлетворен, чем нет
 - затрудняюсь ответить
 - скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
 - полностью не удовлетворен
3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда? (да, не очень, нет)
 - набором и содержанием учебного процесса
 - организацией воспитательного процесса
 - своими результатами работы
 - качеством преподавания предмета
 - обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией
 - технической оснащенностью аудиторий
 - отношением с коллегами
 - отношениями с наставником
 - сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи
 - материально-техническими условиями работы
 - условиями питания в образовательном учреждении
 - взаимоотношениями с группой
 - взаимодействием с родителями учеников
 - взаимодействием с руководством образовательного учреждения
 - возможностями творческой самореализации
4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- Наставник
 - Коллеги
 - руководитель образовательного учреждения
 - заместители руководителя образовательного учреждения
 - руководитель методического объединения
 - мероприятия, проводимые в образовательном учреждении
 - друзья, подруги, знакомые
 - никто и ничто
 - консультации в сообществе молодых педагогов
 - другое
5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?
- недостаток свободного времени
 - перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
 - недостаточный уровень профессиональной подготовки
 - неумение организовать себя
 - особых проблем не было
 - нехватка средств, не умение их расходовать
 - отсутствие привычного круга общения
 - невозможность найти занятие по душе, интересное дело
 - мало внимания со стороны руководства, наставника
 - низкая техническая оснащенность аудиторий
 - плохие санитарно-гигиенические условия
 - сложно привыкнуть к новой обстановке, сходитьсь с новыми людьми
 - невнимание родителей
 - другое
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
- коллектив доброжелателен ко мне
 - всем все равно
 - настороженное отношение
 - отношение враждебное

КАРТА № 5

Определение готовности молодого педагога к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

В каком настроении вы обычно приходите на работу?	а) хорошо
	б) безразличном
	в) плохо
Вы рассматриваете возможность смены места работы?	а) нет
	б) только когда сталкиваюсь с трудностями
	в) да
Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?	а) да
	б) только догадываюсь
	в) нет
Какие у вас отношения с обучающимися класса?	а) отличные
	б) они мне безразличны
	в) мы не понимаем друг друга
Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	а) сдружился с большей его частью
	б) затрудняюсь ответить
	в) практически ни с кем не общаюсь

Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	а) ни разу не попадал
	б) попадаю крайне редко
	в) постоянно
Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	а) да, постоянно
	б) иногда
	в) нет, моими делами никто не интересуется
Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?	а) да
	б) не всегда
	в) нет
Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?	а) да
	б) затрудняюсь ответить
	в) нет
Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы	а) остался здесь
	б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
	в) ушел бы, не задумываясь

КАРТА № 6
Изучение затруднений в работе молодого педагога

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1	Умение проводить самоанализ занятия	
2	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности воспитанников	
2. Планирование.		
1	Тематическое	
2	Календарное	
3	Воспитательной работы	
4	Кружка	
5	Работы с родителями	
3. Организация		
1	Личного труда	
2	Образовательной деятельности воспитанников	
3	Воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1	Самоконтроль и коррекция	
2	Контроль уровня воспитанности	
3	Коррекция знаний воспитанников	
5. Владение технологией современного занятия		
	Целеполагание	
	Выбор типа занятия	
	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности воспитанников	
	Способы дифференциации обучения	

6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1		
2		

КАРТА № 7 Выявление затруднений молодого педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании
 - проведении занятий
 - проведении других мероприятий (культурно-досуговых, спортивных и т.д.)
 - общении с коллегами, администрацией
 - общении с воспитанниками, их родителями
 - другое (допишите) _____
4. Представляет ли для вас трудность:
 - формулировать цели занятия
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
 - мотивировать деятельность воспитанников
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
 - активизировать воспитанников в обучении
 - организовывать взаимодействие между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - организовывать своевременный диагностику развития и ЗУНов воспитанников
 - развивать творческие способности учащихся
 - другое (допишите) _____
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию
 - практикоориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным кафедрам
 - школе молодого воспитателя
 - другое (допишите) _____
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности детей разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- другое (допишите) _____

КАРТА № 8

Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов.

Общепедагогическая область

1. Владение современными образовательными технологиями
2. Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов
3. Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование
4. Умение работать с информационными источниками
5. Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексия

Научно-теоретическая область

- Знание теоретических основ педагогики и психологии детей дошкольного возраста
- Знание методов работы с детьми дошкольного возраста
- Знание истории развития отечественной педагогики и современных её достижений

Методическая область

- Знание содержания образования детей по возрастным категориям
- Знание методов и приемов воспитательно-образовательной работы с детьми дошкольного возраста
- Знание форм организации образовательного процесса детей дошкольного возраста
- Знание средств обучения детей дошкольного возраста

Психолого-педагогическая область

- Знание психологических особенностей детей дошкольного возраста
- Знание педагогических технологий

Коммуникативная область

- Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей
- Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию
- Эмоциональное выгорание.

КАРТА № 9

профессиональной готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция

Уважаемые коллеги! Заполните таблицу:

№	Качества и умения	Степень сформированности качества/умения у меня (1-3 балла)	Считаю, что это качество/умение мне необходимо для педагогической деятельности

1.	Понимание детских состояний и умение мотивировать детей.		
2.	Скорость педагогической реакции и способность к экспромту.		
3.	Положительная заряженность, остроумие, юмор.		
4.	Умение находить контакт с детьми, коллегами, родителями.		
5.	Умение распределять свои силы, творческую энергию в течение дня, недели, четверти.		
6.	Умение перед входом в школу сбрасывать с себя груз проблем.		
7.	Толерантность - приобретенная и развитая в себе способность душевного доброго отношения ко всему на планете, умение прощать, видеть и поддерживать в человеке прекрасное.		
8.	Эмпатия - способность к сопереживанию, сочувствию, готовность души помочь человеку, поддержать его.		
9.	Увлеченность всяким делом, за которое взялся.		
10.	Умение хранить детские тайны.		
11.	Умение жить интересами детей.		
12.	Инициативность, энергичность.		
13.	Авторитет среди учащихся и родителей.		
14.	Умение держать разумную дисциплину.		
15.	Наличие интересов, привлекательных для ребят.		
16.	Умение и желание сочинять, придумывать, доводить до конца.		
17.	Умение терпеливо двигаться к намеченной цели.		
18.	Умение инициировать, организовывать и помогать детским самостоятельным организациям.		
19.	Умение вовремя приходить на помощь.		
20.	Способность к поиску, творчеству.		
21.	Способность и желание идти по пути самообразования, саморазвития.		
22.	Эмоциональная раскрепощенность, широкая палитра позитивного чувственного восприятия мира. Умение заразить окружающих своей энергией.		

23.	Устойчивая этическая позиция, нравственный закон в душе.		
24.	Внешняя привлекательность, умение образно, красиво, выразительно и четко выражать свои мысли.		
25.	Способность к самоиронии.		
26.	Рефлексивная способность.		
27.	Постоянная забота о своем здоровье и		
	здоровье учащихся.		
28.	Умение доводить начатое до конца.		
29.	Ежедневная постоянная глубокая психолого-педагогическая, предметная, методическая подготовка к урокам.		
30.	Умение признавать свои ошибки.		
31.	Способность к индивидуальной продуктивной работе с учащимися		

КАРТА № 10

Исследование информационных потребностей педагогов

Уважаемый педагог!

Проводим профессиональное исследование информационных потребностей педагогов. Заранее благодарим за содействие!

1. Литература требуется вам для подготовки к

- занятию;
- мероприятию;
- педагогическому совету;
- беседе с детьми;
- самообразованию;

(отметить нужное, дописать отсутствующее)

2. Как часто Вы обращаетесь к педагогической литературе:

2.1. Постоянно читаю профессиональные журналы *(перечислите, пожалуйста)*:

2.2. Обращаюсь в библиотеку с просьбой о подборе литературы по теме *(перечислите, пожалуйста, темы, которые интересуют Вас последние 12 месяцев)*:

2.3. Использую в работе компьютерные программы, электронные издания

(указать какие и где используете)

3. Для получения информации пользуюсь библиотеками:

- личной;
- учреждения;
- др. образовательных учреждений;
- Интернет.

(отметить нужное, дописать отсутствующее)

4. Другие возможности получения информации:

- совещания;
- конференции;
- семинары;
- личные контакты с коллегами;

(отметить нужное, дописать отсутствующее)

5. Какие трудности Вы испытываете при получении информации?

- порой не нахожу нужную мне литературу по теме;
- затрачиваю много времени на поиск литературы;
- нет возможности получения копии документа;

(отметить нужное, дописать отсутствующее)

6. Ваши пожелания, касающиеся информационного обеспечения

КАРТА № 11
по определению объема инноваций, используемых педагогом

Ф.И.О.

Оцените по 5 бальной системе.

	1	2	3	4	5
1. Освоение методики проведения интегрированных занятий					
2. Освоение проектной методики					
3. Внедрение в практику обучения частично-поисковых методов обучения и воспитания					
4. Организация экспериментально-исследовательской деятельности детей					
5. Использование личностно-ориентированных технологий в организации воспитательно-образовательной работы с детьми					
6. Обучение воспитанников анализу и оцениванию собственной деятельности					
7. Проведение педагогической диагностики воспитанников					

8. Организация самостоятельной работы воспитанников на занятии, внедрение приемов само- и взаимопроверки					
9. Использование игровых технологий в воспитательно-образовательном процессе					
10. Использование здоровьесберегающих технологий					
11. Изучение новых педагогических технологий					
12. Апробирование новых педагогических технологий (указать название технологии)					
13. Самообразование (указать тему)					

КАРТА № 12 на проведение анализа успешности

1. Какое событие сыграло значительную роль в повышении качества вашей работы? _____
2. Общение с кем из коллег более всего способствует вашей работе, заряжает вас, повышает творческий потенциал? _____
3. Какая статья, книга, лекция, беседа, посещенное занятие, событие вне учреждения оказались очень полезными для вас в профессиональном плане? _____
4. Какую роль в повышении ваших профессиональных знаний и умений играет администрация учреждения? _____
5. Какую роль в повышении ваших профессиональных знаний и умений играет Наставник? _____
6. Какое из профессиональных учебных занятий оказалось для вас полезным? _____
7. Представляют ли для вас интерес подборки по предметам, книги, статьи, методические пособия, карточки передового педагогического опыта, накапливаемые в методическом кабинете? _____
Да. Не очень. Нет
8. Нужна ли вам помощь в активизации вашей работы по самообразованию (помочь в выявлении проблем, подсказать темы, помочь с поиском литературы, методических материалов, образовательных площадок, помочь консультацией и совместным обсуждением)? _____ *Да. Нет.*
9. Готовы ли вы поделиться с другими новыми знаниями, которые приобрели сами? _____
Да. Нет

КАРТА № 13 Определение успешности педагога

1. Дети слушают мои рассказы с удовольствием, как зачарованные.

2. Я очень любознательна.
3. Я внимательна к людям.
4. Я ощущаю себя счастливым, радостным человеком.
5. Я не испытываю внутреннего сопротивления, когда нужно подолгу задерживаться с детьми в саду.
6. Я с удовольствием принимаю участие в музыкальных мероприятиях ДОУ.
7. Я не очень сильно устаю от детей. Они заряжают меня, мне с ними интересно и весело.
8. Я люблю свою работу и тщательно собираю любые материалы, которые могут помочь мне в работе.
9. Я научился видеть в детях и развивать в них достойное, хорошее, успешное.
10. Я научился относиться к детям с уважением, ровно, не показывая своего негативного отношения ни к кому.
11. Домашняя подготовка к занятиям не вызывает у меня нервозности и острого нежелания заниматься этим.
12. Я не впадаю в состояние прострации, если администрация посещает мои занятия, и умею слышать и улавливать свои недостатки и делать из этого выводы.
13. У меня хватает сил ровно и хорошо относиться к своим домашним. Я не срываю зло на своих детях.
14. Я люблю читать книги по предмету, по психологии, педагогике, мемуары, мировую классику.
15. Ничто не радует меня так, как хорошая разнообразная музыка.
16. Я умею сохранять и распределять силы в течение недели.
17. Я с удовольствием занимаюсь спортом, хожу на фитнес.
18. Я не люблю делать монотонную, однообразную работу.
19. Я умею увлекать своей жизнерадостностью, весельем, упорством и заинтересованностью в деле детей своей группы.
20. Я постоянно с ребятами что-то придумываю, и они не отстают от меня.
21. Воспитанники относятся ко мне как ко второй маме и готовы всегда помочь мне и принять помощь от меня.
22. Я не люблю частичку не.
23. В основе моего мироощущения и мировосприятия лежит состояние счастья и радости.
24. Я стараюсь на каждом занятии находить новые идеи.
25. Для меня дифференцированный подход заключается в настоящем желании понять каждого своего воспитанника, знать о нем как можно больше, поддерживать с ним доверительные и исключительные отношения, помогать ему в движении успеха.
26. Я стараюсь никогда и ни о ком не говорить плохо.
27. Я знаю много интересного про свою семью.
28. Я очень тепло отношусь к своему детскому саду и рассказываю о его достоинствах и достижениях.
29. Я уважительно отношусь к наградам учреждения и люблю награждать детей залюбой успех.
30. Я очень волнуюсь, когда провожу открытые занятия, но после их окончания испытываю чувство удовлетворения.
31. Я с уважением отношусь к своим коллегам.
32. Я стараюсь быть правдивой.
33. Я уважаю мнение каждого ребенка, его интересы и мнение детского коллектива.
34. Я никогда не иронизирую над детьми.
35. Я добросовестно выполняю поручения администрации.
36. У меня есть устойчивые творческие интересы вне учреждения.
37. Я люблю хорошо одеваться.
38. Самообразование является моей сильной стороной.
39. Я умею ставить и видеть цели.

40. Я вместе с ребятами планирую совместную деятельность.
41. Я умею замечать и поощрять детские успехи.
42. Я умею создавать условия для раскрепощения детей, раскрытия их талантов и способностей.

КАРТА № 14

Совершенствование профессиональной деятельности педагога

1. Ф. И. О. _____
2. Стаж работы. Ведущие профессиональные интересы, умения. _____
3. Не основные профессиональные знания и умения. _____
4. Дополнительные интересы (хобби). _____
5. Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы). _____
6. Разделив лист на две части, слева запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удается в Вашей работе, справа - в чем Вы испытываете затруднения. _____
7. Где и когда последний раз Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов - очень хорошо, 1 балл - очень плохо.) _____
8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием, и чего Вам удалось достигнуть? _____
9. Запишите, каких достижений вы добились в этом учебном году _____
10. Есть ли в Вашем коллективе коллеги, которые оказывают Вам профессиональную помощь и есть ли педагоги, которым Вы оказываете помощь? _____
11. Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному занятию (в среднем)? _____
12. Последнее время вы работаете над:
 - а) составлением новой программы, разработкой новой методики, статьей;
 - б) средствами наглядности, пособием, сценарием, допишите недостающее _____.
15. Занятия кого из коллег Вы хотели бы посещать? _____
16. Где, чему и у кого Вы хотели бы учиться? _____
17. Каких знаний Вам не хватает? _____
18. Какие темы в рамках методической работы ДООУ Вы предложили бы к обсуждению? _____
19. Какую экспериментальную работу Вы хотели бы выполнять? _____

КАРТА № 15

Самоанализ успешности на занятии

1. Запишите, что особенно удастся вам на занятии _____
2. Какие элементы занятия недостаточно удаются вам? _____
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на занятии без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) _____
4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам? _____

5. Можете ли вы показать своим коллегам интересные находки, новые для вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?
6. Сколько времени уходит у вас на подготовку к каждому занятию в среднем?
7. Сколько у вас на каждые 10 занятий:
 - отличных
 - хороших
 - средних
 - занятий, которые вам самому не понравились?

КАРТА № 16 **Самообразование педагога**

Инструкция: Уважаемые коллеги! Ответьте на предложенные вопросы:

1. Нужен ли педагогу план самообразования? Почему? Обоснуйте свое мнение.
2. Как сочетается ваша индивидуальная тема самообразования с проблемами образовательной организации?
3. Планируете ли вы исследовательскую работу? В чем она заключается?
4. Какую литературу (психологическую, педагогическую, методическую) вы изучали в соответствии с индивидуальной темой самообразования? Какие вебинары, курсы посетили? Посоветуйте своим коллегам наиболее интересные работы.
5. Как вы планируете этапы работы над своей темой самообразования?
6. Какие трудности вы испытываете при работе над индивидуальной темой самообразования? Как преодолеваете их? Какая и чья помощь вам необходима?

Обработка результатов: Анализ ответов педагогов и выделение перспективных тем самообразования.

КАРТА № 17 **Самооценка (оценка) профессиональной деятельности педагога**

Каждый вид деятельности оценивается по 10-тибалльной шкале.

1. Знание содержания по разным образовательным областям своей возрастной группы.
2. Умение ставить и достигать воспитательно-образовательных целей (планируемых результатов).
3. Отношения с воспитанниками.
4. Отношения с коллегами.
5. Взаимодействие с родителями воспитанников.
6. Организация воспитательной работы с детьми.
7. Умение создавать творческую атмосферу на занятии и в свободной деятельности.
8. Умение предъявлять детям целесообразные педагогические требования.
9. Умение обеспечивать творческую, разумную дисциплину на занятии.
10. Знание проблем, индивидуальных особенностей воспитанников.
11. Умение индивидуально подходить к каждому воспитаннику и способствовать его личному успеху.
12. Умение применять различные приемы и формы для активизации деятельности учеников на занятии.
13. Авторитет среди родителей воспитанников.
14. Авторитет среди коллег.
15. Умеет ли педагог находить оригинальные решения в сложных ситуациях?
16. Внешний вид педагога, его манера говорить, его манера шутить.

КАРТА № 18 **Возможные причины увольнения из учреждения**

Уважаемые коллеги! Что в принципе могло бы заставить Вас уйти из учреждения? Что больше всего Вас не устраивает в школе? При работе с картой необходимо выбрать пять или менее причин возможного увольнения, расположив их по степени важности: цифра один присваивается наиболее значимой причине и т. д.

1. Необходимость довольно часто заниматься тем, к чему не лежит душа.
2. Однообразие.
3. Бесконечная череда несогласованных требований: наставник требует одно, коллеги - другое и т. д.
4. Переутомление.
5. Неприятности в отношениях с детьми и с их родителями.
6. Низкая зарплата.
7. Претензии и придирки администрации.
8. Совещания, заседания.
9. Возрастающий объем отчетной документации.
10. Напряженная атмосфера в коллективе.
11. Отсутствие помощи со стороны коллег и администрации.
12. Жесткий контроль.
13. Постоянное чувство тревоги и ощущение неуспешности.
14. Отсутствие поддержки со стороны администрации или напарника.
15. Остро ощущаемое общественное безразличие к нуждам педагогов.
16. Потеря престижности профессии.
17. Информационный голод (отсутствие необходимых методических книг и пособий).
18. Состояние психологического дискомфорта.
19. Необходимость ежедневно всю жизнь готовиться к занятиям.
20. Усталость от работы с детьми.
21. Заброшенность собственных детей.
22. Отсутствие ощущения позитивных видимых результатов.
23. Ухудшение состояния здоровья, особенно нервной системы.

КАРТА № 19 **Диагностическая карта**

по изучению трудностей молодого педагога

№	Направления педагогической деятельности	Не получается вообще, требуется помощь 1 балл	Думаю, что получается использовать, но нужно убедиться в правильности 2 балла	Уверен, что умею использовать при организации уроков 3 балла
1	Планирование педагогической деятельности. - постановка целей, задач урока, - выбор форм и методов обучения, соответствие цели и содержания.			
2	Составление конспекта занятия			
3	Знание содержания образовательной программы			

4	Использование разнообразных форм: -фронтальных, -групповых, -индивидуальных			
5	Использование методов развивающего обучения -проблемное обучение, -проектный метод, -частично-поисковый метод			
6	Развитие мотивации к обучению: -активные формы обучения, -игровые, соревновательные, самостоятельные формы работы.			
7	Выявление типичных ошибок и затруднений воспитанников и коррекция своей деятельности			
8	Использование интегрированного принципа построения воспитательно-образовательного процесса			
9	Формы и методы воспитательной работы			
10	Работа по теме самообразования.			
11	Организация дисциплины на занятии			
12	Самоанализ занятия			
13	Дифференциация обучения			
14	Индивидуальные формы работы с детьми			
15	Личностно-ориентированная организация взаимодействия с детьми			
16	Валеологический аспект занятия			
17	Использование новой педагогической технологии			
18	Оценивание умений и знаний воспитанников			

КАРТА № 20

Диагностическая карта

Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности

Инструкция: Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					

2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Личная значимость творческой деятельности					
6	Стремление к самосовершенствованию					
Всего:						
II. Креативность педагога						
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8	Стремление к риску					
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10	Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:						
III. Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности						
11	Владение методами педагогического исследования					
12	Способность к планированию экспериментальной работы					
13	Способность к созданию авторской концепции					
14	Способность к организации эксперимента					
15	Способность к коррекции своей деятельности					
16	Способность использовать опыт творческой деятельности					
	других педагогов					
17	Способность к сотрудничеству					
18	Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности педагога						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
Всего:						

Обработка результатов

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 балла;
- о среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- о низком уровне – менее 55 баллов.

КАРТА № 21

ТЕСТ

Оценка трудолюбия и работоспособности у педагогов ОУ

При ответе на вопросы теста необходимо выбрать один из трех вариантов ответа.

1. Часто ли вы выполняете работу, которую вполне можно было бы передать другим?

- да;
- редко;

- в) очень редко.
2. Как часто из-за занятости вы обедаете наспех?
- а) часто;
- б) редко;
- в) очень редко.
3. Как часто ту работу, которую вы не успели выполнить днем, вы выполняете вечером?
- а) редко;
- б) периодически;
- в) часто.
4. Что для вас характерно?
- а) вы работаете больше других;
- б) вы работаете как все;
- в) вы работаете меньше всех за счет организованности.
5. Можно ли сказать, что физически вы были бы более крепким и здоровым, если бы были менее усердны в учебе или на работе?
- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.
6. Замечаете ли вы, что из-за усердия в работе, учебе вы мало времени уделяете общению с друзьями?
- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.
7. Не характерно ли для вас то, что уровень работоспособности в последнее время стал несколько падать?
- а) да;
- б) ответить затрудняюсь;
- в) нет.
8. Замечаете ли вы, что в последнее время теряете интерес к знакомым и друзьям, которые не связаны с вашей учебной, работой?
9. а) да;
- б) ответить затрудняюсь;
- в) нет.
10. Подстраиваете ли вы свой образ жизни под нужды учебы, работы? а) да;
- б) когда как;
- в) скорее всего, нет.
11. Способны ли вы заставить себя работать в любых условиях?
- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.
12. Раздражают ли вас люди, которые отдыхают в то время, когда вы работаете?
- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.
13. Как часто вы увлечены работой, учебой?
- а) часто;
- б) периодически;
- в) редко.
14. Были ли в последнее время у вас ситуации, чтобы вы не могли заснуть, думая о своих проблемах по учебе или работе?
- а) часто;
- б) периодически;

в) редко.

15. В каком темпе вам присуще работать?

а) медленно, но качественно;

б) когда как;

в) быстро, но не всегда качественно.

16. Работаете ли вы во время каникул, отпуска?

а) чаще всего да;

б) иногда;

в) нет.

17. Что для вас характерно с точки зрения профессионального самоопределения?

а) я давно выбрал для себя профессию и стремлюсь профессионально самосовершенствоваться;

б) я точно знаю, какая профессия мне больше всего подходит, но для того, чтобы овладеть ею, нет подходящих условий;

в) я еще не решил, какая профессия мне подходит.

18. Что бы вы предпочли?

а) иметь очень интересную и творческую работу, пусть даже и не всегда высокооплачиваемую;

б) работу, где требуется трудолюбие и мастерство, высокооплачиваемую;

в) работу, не требующую большого напряжения и сил, но достаточно прилично оплачиваемую.

19. Считали ли вас родители, педагога человеком усидчивым и прилежным? а) да;

б) когда как;

в) нет.

При подсчете суммарного числа баллов ответы оцениваются:

а) 3 балла,

б) 2 балла,

в) 1 балл.

Суммарное число баллов:

18-25 - очень низкий уровень

26-28- низкий

29-31 ниже среднего

32-34 чуть ниже среднего

35-37 средний уровень

38-40 чуть выше среднего

41-43 выше среднего

44-46 высокий уровень

47-50 очень высокий уровень

51-54 наивысший

Однако следует иметь в виду, что лучшие результаты - это 7 и 5 уровни, 9-й - очень высокий и 10-й - наивысший уровни трудолюбия и работоспособности часто характеризуется как «работоголизм», то есть чрезмерное усердие в работе, которое нередко приводит к стрессовым ситуациям и даже истощению нервной системы. Поэтому, развивая в себе трудолюбие и работоспособность, важно, как и во всем, знать меру и не превращаться в «трудоголика»!

КАРТА № 23
Оценка готовности и адаптированности
личности к педагогической
деятельности

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

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. Любите ли вы оживленную обстановку в группе?
4. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
5. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в воспитательно-образовательной работе?
6. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
7. Можете ли вы быстро организоваться, собраться?
8. Вы никогда не опаздывали на работу?
9. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
10. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
11. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
12. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
13. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
14. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
15. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «недобавлять масла в огонь»?
16. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
17. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
18. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
19. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
20. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
21. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
22. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
23. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
24. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
25. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
26. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
27. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
28. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
29. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
30. Имеете ли вы опубликованные работы?
31. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?

32. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
33. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
34. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
35. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
36. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
37. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
38. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
39. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
40. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
41. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
42. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
43. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
44. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
45. Трудно ли вас вывести из равновесия?
46. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
47. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
48. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
49. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
50. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
51. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
52. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
53. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
54. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
55. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
56. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
57. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
58. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
59. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
60. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
61. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
62. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
63. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
64. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
65. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
66. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?

67. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
68. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
69. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
70. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
71. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
72. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
73. Стимулирует ли вас неудача?
74. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
75. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
76. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
77. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
78. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
79. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
80. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
81. Любите ли вы менять места отдыха?
82. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
83. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
84. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков их работы?
85. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
86. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
87. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
88. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или занятия?
89. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные медицинские процедуры?
90. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
91. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
92. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
93. 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

КАРТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 23 **(итоговая)**

*для молодого специалиста по определению степени эмоциональной
комфортности*

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе педагога?

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
- 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- 4) затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) полностью не удовлетворен

3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?

4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- 1) наставник
- 2) коллеги
- 3) руководитель образовательного учреждения
- 4) заместители руководителя образовательного учреждения
- 5) руководитель методического объединения
- 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении
- 7) друзья, подруги, знакомые
- 8) никто и ничто
- 9) консультации на портале «Молодому педагогу»
- 10) другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя
- 5) особых проблем не было
- 6) нехватка средств, не умение их расходовать
- 7) отсутствие привычного круга общения
- 8) невозможность найти занятие по душе, интересное дело
- 9) мало внимания со стороны руководства, наставника
- 10) низкая техническая оснащенность аудиторий
- 11) плохие санитарно-гигиенические условия
- 12) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
- 13) невнимание родителей
- 14) другое

6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- 1) коллектив доброжелателен ко мне
- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное

КАРТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 24

Диагностика профессиональных затруднений

*Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается
молодой педагог 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 воспитанников.		
Обращение к субъектному опыту детей.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов воспитательно-образовательной работы с детьми.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
Четкая логика построения занятия		
Чередование видов работы для активизации и снижения Утомляемости детей.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у детей.		
Использование технологических карт, мнемотаблиц, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация творческой атмосферы в группе		
Проведение мероприятий с детьми разной направленности.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация воспитанников.		
Создание проблемно-поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к организации воспитательно-образовательной работы с детьми.		
Активизация познавательной деятельности воспитанников.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

КАРТА ДЛ Я МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 25

ФИО педагога

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 75-55 - активное развитие;
- 54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 35—15 - остановившееся развитие.

КАРТА ДЛ Я МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ № 26

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагогов в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.

6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа ДОУ.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в ДОУ.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Способность педагога к саморазвитию	Ф.И.О. педагогов	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящее от условий				
3. Остановившееся саморазвитие				

КАРТА ДЛ Я ПЕДАГОГА № 27
Диагностика профессиональной подготовки

№	Содержание опроса	самооценка		
		да	не совсем	нет
1	Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?			
2	По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер): 1. Научно-теоретическая подготовка. 2. Методическая подготовка. 3. Психолого-педагогическая подготовка			

3	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам: 1. Совершенствование тематического планирования с учетом развития воспитанников 2. Планирование и проведение занятий разных типов. 3. Внедрение современных педагогических технологий. 4. Методы и приемы развивающего обучения. 5. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности воспитанников. 6. Организация познавательной деятельности детей. 7. Организация игровой деятельности детей. 8. Педагогическая диагностика. 9. Организация личного труда педагога. 10. Другое (допишите)			
4	Представляет ли для Вас трудность: 1. Формулировать цели занятия 2. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия. 3. Мотивировать деятельность воспитанников. 4. Формулировать вопросы проблемного характера. 5. Создавать проблемно-поисковые ситуации 6. Организовать исследовательскую работу детей.			
	8. Подготовить для детей задания различной степени трудности. 9. Активизировать детей на занятии. 10. Организовать взаимодействие между детьми. 11. Организовать само- и взаимоконтроль детей. 12. Организовать своевременную коррекцию развития детей. 13. Развивать творческие способности детей 14. Использовать различные формы поощрения детей. 15. Другое (допишите)			
5	Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер): 1. Самообразованию. 2. Теоретическому семинару. 3. Семинару-практикуму. 4. Индивидуальной помощи со стороны методической службы учреждения. 5. Творческим группам педагогов по психолого-педагогическим проблемам. 6. Методическим объединениям.			

6	Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера): 1. Психолого-педагогические особенности детей разных возрастов. 2. Формы и методы педагогической работы с детьми. 3. Типы и виды занятий. Методика их подготовки и проведения. 4. Формы организации воспитательно-образовательной работы. 5. Методы воспитательно-образовательной работы и их эффективное использование в современных условиях. 6. Дифференциация в обучении. 7. Индивидуализация в обучении. 8. Приемы активизации познавательной деятельности детей. 9. Профессиональная этика педагога. 10. Педагогическая диагностика. 11. Другие (укажите свои пожелания)			
---	---	--	--	--

КАРТА № 28

Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
Знание содержания образовательных областей своей возрастной группы		
Умение анализировать деятельность (свою, детей)		
Знание методики организации воспитательно-образовательного процесса с детьми		
Знание детской возрастной психологии и умение использовать методы, приемы в соответствии с психологическими нормами в своей профессиональной деятельности		
Умение стимулировать детскую активность.		
Использование разнообразных форм организации познавательной деятельности детей		

Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных		
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		
Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
Целесообразное использование дидактического, наглядного, раздаточного материала в воспитательно-образовательном процессе.		

