

Управление образования города Ростова-на-Дону
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Железнодорожного района города Ростова-на-Дону
«Дом детского творчества»

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
МБУ ДО ДДТ
Протокол от «31» августа 2023г.
№ 1

СОГЛАСОВАНО

на заседании методического совета
МБУ ДО ДДТ
Протокол от «31» августа 2023г.
№ 1



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Т.Р.О.П.А»**

(Творчество. Развитие. Обучение. Профессионализм. Активность)
на **2023-2025 гг.**

Срок реализации: 2 года

Разработчик:

п.д.о. высшей категории
Фетисова Е.Б.

Содержание		Страница
Паспорт Программы наставничества		3
Раздел 1. Целевой раздел		8
1.1.	Пояснительная записка	8
1.2.	Цели и задачи программы	9
1.3.	Основные принципы Программы	10
1.4.	Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	10
1.5.	Планируемые результаты реализации Программы	12
Раздел 2. Содержательный раздел		13
2.1.	Теоретические основы Программы	13
2.2.	Этапы и сроки реализации Программы	15
2.3.	Содержание Программы наставничества «Т.Р.О.П.А» на 2023-2025 учебные годы	16
2.4.	Форматы Программы наставничества «Т.Р.О.П.А»	18
2.5.	Формы и методы работы с наставляемым педагогом	21
2.6.	Механизм реализации Программы	26
2.7.	Система контроля	27
Раздел 3. Организационный раздел		
3.1.	Организационные основы наставничества	28
3.2.	Оценка эффективности реализации Программы	28
3.3.	Требования к качествам педагога наставника	30
3.4.	Функции педагога- наставника	31
3.5.	Условия назначения педагога- наставника	32
Заключение		33
Глоссарий		34
Список использованных источников		39
Приложение		40

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Сопровождения профессионально-личностного развития педагогов дополнительного образования
1.2. Название программы	«Т.Р.О.П.А.» (Творчество. Развитие. Обучение. Профессионализм. Активность)
1.3. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» Адрес: 344101, г. Ростов-на-Дону, ул. Верещагина, 10 Контактные телефоны: тел/факс 262-69-49 Электронная почта: ddtrostov@yandex.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	сентябрь 2023 г. - май 2025 гг.
1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющие компьютерной грамотностью (имеющий высшую квалификационную категорию). Наставляемый – педагог, 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.
1.6. Разработчики и реализующие программу педагоги наставники и наставляемые	Фетисова Е.Б. - педагог высшей категории, наставник Федоренко Д.С. - педагог МБУ ДО ДДТ, наставляемый
2. Описание программы наставничества	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Педагогическое наставничество может повлиять: на решение следующих проблем: трудности в период профессиональной деятельности, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированных ряда умений, компетентностей: - коммуникативных – не умение выстраивать эффективную коммуникацию с родителями воспитанников; - методической (вести документацию, разрабатывать

	<p>рабочие программы, планировать, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников);</p> <ul style="list-style-type: none"> - общих метакомпетенций (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих)
2.2. Цель программы	Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников, в т.ч. молодых специалистов.
2.3. Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации молодого педагога и мотивации на продолжение работы в профессии; 2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в её реализации; 3. Повысить качество и эффективность образовательного процесса 4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности, отслеживать динамику профессионального развития педагога
2.4. Этапы реализации программы	<p>I этап. Подготовительный этап (сентябрь - октябрь 2023 г.) Создание нормативно-правовой основы для реализации программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный (ноябрь 2023г. - апрель 2025г.) В методическом сопровождении деятельности педагогов представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога дополнительного образования с учетом мероприятий годового плана.</p> <p>III этап. Итоговый (май 2025г.) Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.</p>
2.5. Условия эффективности	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.</p>

2.6. Планируемые результаты	Повышение профессионального мастерства педагогов, сплоченность пар педагогического взаимодействия, следование общим целям учреждения;
-----------------------------	---

	<p>Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике образовательного учреждения;</p> <p>Формирование в образовательном учреждении категории педагогов, способной брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов.</p>
<p>3. Механизм реализации Программы наставничества</p>	
<p>3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества</p>	<p>Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;</p> <p>Положение о наставничестве в МБУ ДО ДДТ</p> <p>Приказ заведующего МБУ ДО ДДТ «Об организации наставничества»</p>

<p>3.2. Условия реализации</p>	<p>Реализация программы наставничества «ТРОПА» рассчитана на 2023-2025 учебные годы, осуществляется наставником, наставляемым педагогом, старшим методистом, куратором наставничества.</p> <p>Руководитель образовательного учреждения и старший методист осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. Руководитель организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.</p> <p>В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
<p>3.3. Формы работы, используемые в работе по наставничеству</p>	<p>Одни из наиболее эффективных форм работы в совершенствовании педагогического мастерства, анализа и обобщения опыта, накопленного педагогом-наставником:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний). ➤ педагогический форсайт - создание возможности быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию. ➤ STEAM-хакатон- проработка погружения в разные роли, и решения различных кейсовых задач. ➤ экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с обучающимися; ➤ беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к мероприятиям с целью предупреждения возможных ошибок; ➤ кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования; ➤ индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»; ➤ методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности; ➤ единый методический день с применением

	технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие педагога-наставника и молодого педагога в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.
4. Матрица ролей и ключевых участников реализации наставничества в ДОУ	
4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации наставничества в МБУ ДО ДДТ	Директор МБУ ДО ДДТ
4.2. Куратор (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание деятельности куратора.</i>	Вещева Юлия Олеговна, старший методист. Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества и контроль. Куратор выполняет следующие действия: организует педагогическое наставничество в организации; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах Программы наставничества; формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников
4.3. Наставник (ФИО, должность)	Наставник: 1. Фетисова Елена Борисовна, педагог дополнительного образования высшей категории
4.4. Наставляемые:	Наставляемый: 1. Федоренко Дарья Сергеевна

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация системы образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в Концепции развития дополнительного образования до 2030 года, «Профессиональном стандарте педагога дополнительного образования», национальном проекте «Образование».

Важность создания и внедрения практик наставничества в образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет, в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ в статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» отмечено, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр, становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Наставничество – неотъемлемый компонент образовательной, воспитательной деятельности, эффективный инструмент профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, формированию мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражается жизненная необходимость педагога получить поддержку опытного наставника, готового оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации, и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества от 25.12.2019 №Р-145 разработана Программа наставничества «Т.Р.О.П.А»

Разработка программы наставничества позволяет решать задачи адаптации педагога дополнительного образования на рабочем месте, учитывает потребности молодого педагога и педагога-стажиста, которому необходима помощь в работе с ИКТ-технологиями, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Актуальность заключается в том, что в целом система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Идея создания Программы «Т.Р.О.П.А» появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов в новых реалиях системы образования. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Новизна Программы отражена в применении новых форм и методов работы с наставляемыми педагогами.

Реализация Программы рассчитана на 2 года.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель Программы – Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи Программы:

1. Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.
2. Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в реализации.

3. Повысить качество, эффективность образовательного процесса в МБУ ДО ДДТ.

4. Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

1.3. Основные принципы Программы наставничества:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации Программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации Программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип добровольности и целеустремленности работы наставника;
- принцип доброжелательности и взаимного уважения.

1.4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное наставничество.

Формализованное наставничество: 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»; состоялись одна-две встречи, составлен план работы. 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 специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

1. Недостаточная компетентность наставника

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог—наставники» разнообразно: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого специалиста в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

2. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

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

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Риск показывает, что наставничество — 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.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы наставничества

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в учреждении дополнительного образования.

Ожидаемые наиболее важные результаты наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения;
- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике учреждения;
- формирование в образовательном учреждении категории педагогов, способной брать на себя ответственность за обучение наставляемых специалистов. Это самое ценное приобретение, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Ожидаемый результат.

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт (одно дело знать, другое - уметь ими поделиться);
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для наставляемого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Результат	Способы
<p>Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования МБУ ДО ДДТ</p>	<p>Анкетирование</p>
<p>Рост числа собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик.</p>	<p>Аналитический отчет наставляемого педагога.</p>

2. Содержательный раздел

2.1. Теоретические основы Программы

Ключевые понятия:

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Молодой педагог это:

- педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагог, имеющий трудовой стаж не более 3 лет;
- педагог, не имеющий квалификационной категории.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит *субъект-субъектный характер* и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

2.2. Этапы и сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – подготовительный.

Изучение локальных актов МБУ ДО ДДТ.

Определяются обязанности и права наставника и наставляемого (молодого педагога), а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов

строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

Второй этап – реализационный.

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому (молодому педагогу) материалы для самосовершенствования. Соответственно, персонализированная программа включает в себя: разработанный индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми МБУ ДО ДДТ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – итоговый.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.3. Содержание Программы наставничества «Т.Р.О.П.А» на 2023-2025 уч. годы

1 этап - подготовительный (сентябрь-октябрь 2023 года)

№ п/п	Срок	Форма проведения	Наименование мероприятия
1	Сентябрь	Самостоятельная работа	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве
2	Сентябрь	наблюдение беседы	Закрепление наставляемых воспитателей за педагогами–наставниками
3	Сентябрь	Анкетирование, беседы	Составление персонализированных программ плана работы в парах с учетом индивидуальных затруднений и предложений

2 этап - реализационный (октябрь 2023 год – апрель 2025 год)

№п/п	Срок	Форма проведения	Наименование мероприятия
<i>Преодоление коммуникативных трудностей (во взаимодействии с коллегами, с родителями воспитанников)</i>			
1	октябрь 2023-апрель 2025	Семинары-практикумы, «коуч-сессии», методические дни, диспуты, steam хакатон, педагогический форсайт, театр ощущений	Проигрывание ситуаций с теоретической основой. Презентации методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности
2	май 2025	Отчет	«Открытое пространство» активное участие в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога

<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать программы, планировать, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся</i>			
1	ноябрь 2023г-апрель 2025г.	Консультации, самостоятельная работа, круглый стол, совместное проектирование, открытые просмотры, рефлексивный круг, месячник, взаимопосещение	Обучение правильному и рациональному ведению документации. Проектирование плана работы на предстоящий месяц. Проведение занятий в соответствии с методикой по разным образовательным областям. Взаимопосещение режимных моментов. Представление презентаций методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности.
<i>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</i>			
	Январь 2024г – апрель 2025г	Самодиагностика, самоанализ, семинар-практикум, кейс-метод, консультации, демонстрация собственного опыта; steam хакатон; педагогический форсайт, театр ощущений	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики. Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе через подготовленные презентации Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Составление индивидуального образовательного маршрута. Презентации проектной деятельности
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>			
1	октябрь 2023-апрель 2025г.	Консультации, самостоятельное изучение вопросов, беседы-общения, тренинги, решения педагогических ситуаций	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков. Компоненты коммуникативной компетенции личности. Анализ возможных ошибок. Формирование навыков уверенного поведения. Речевая культура. Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях

<i>3 этап - итоговый (май 2025 года)</i>			
	Май 2025г.	методическая неделя, самостоятельная работа	Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации. Анализ результатов работы на педагогическом совете. Подведение итогов реализации Программы наставничества.

2.4. Форматы Программы наставничества «Т.Р.О.П.А»

В соответствии с современными требованиями институт наставничества – это не только, чтобы у каждого молодого педагога был свой наставник, но и методическая поддержка педагогам с разным профессиональным уровнем. На данный момент для нашего детского сада актуальными стали следующие форматы наставнической деятельности:

1. **Традиционный формат наставничества** – «педагоги-стажисты – молодые педагоги», где наставник – педагог с опытом, а наставляемый – молодой педагог.

Наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяет силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога. Профессиональная помощь опытного воспитателя дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Ожидаемый результат: наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

2. **Современный формат наставничества** – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области», здесь наставник – чаще всего молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями, а наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.

Наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать с мультимедийной установкой, искать нужную информацию на профессиональных сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате молодой педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку. Опытный педагог учится организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием.

Такой взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми становится преимуществом наряду с другими форматами. Опытные педагоги несильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей. Молодые педагоги внедряют современные цифровые технологии, но забывают о принципе педагогики «Не навреди!». Опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать стратегию, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе детского сада.

Ожидаемый результат: педколлектив освоит ИКТ-технологии и начнет применять их в образовательном процессе не от случая к случаю, а постоянно. Все педагоги будут в равной степени и на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.

3. **Перспективный формат наставничества** - «педагог МБУ ДО ДДТ-школьники ОУ». Наставниками являются педагоги, а наставляемые – школьники.

МБУ ДО ДДТ и образовательные учреждения Железнодорожного района г. Ростова-на-Дону организовали работу по профориентации школьников – познакомили их с профессией «педагог дополнительного образования». Школьники в течение некоторого времени «погружались» в профессию педагога, что формировало у них элементарные теоретические и практические навыки. Ребята-школьники участвуют в жизни МБУ ДО ДДТ, взаимодействуют с обучающимися МБУ ДО ДДТ. Под руководством педагогов они организуют с детьми разные виды деятельности.

Ожидаемый результат: педагоги мотивируют учеников получить профессию педагога дополнительного образования, чтобы в дальнейшем они пополнили штат МБУ ДО ДДТ. Школа выполнит частично задачи по профориентации школьников и обеспечит им возможность погрузиться в профессию на этапе выбора. Школьники получают представление о профессии педагога дополнительного образования, смогут примерить ее на себя.

4. Организационно-управленческий формат наставничества – «директор-методист». Наставник – директор. Наставляемый – методист.

Директор и методист учатся согласовывать свои действия, формируют единые требования к педагогам. Они создают коллектив единомышленников, в котором чтут, сохраняют традиции и осваивают инновации. Методист–руководитель второго звена, поэтому часть его обязанностей носит управленческий характер. Совместно с директором он подбирает и расставляет педагогические кадры, комплектует группы. Также методист отвечает за повышение профессиональной компетенции педагогов, от которого напрямую зависит качество образовательной деятельности в МБУ ДО ДДТ. Сориентироваться в большом объеме новой деятельности начинающему методисту помогает директор, у которого есть опыт организационно-управленческой и методической работы.

Ожидаемый результат: создадут положительный психологический климат в коллективе. Степень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью станет выше, они будут больше вкладываться в работу, что повысит качество образовательной деятельности в МБУ ДО ДДТ .

Формат наставнической деятельности, когда директор выступает наставником, позволит обеспечить сопровождение методиста на данном переходном этапе и в дальнейшем создать эффективную методическую службу.

5. Расширенный формат наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители», где наставник – педагог, а наставляемые – родители.

Наставническая деятельность выходит за пределы педколлектива. Педагог в качестве наставника взаимодействует не другим педагогом, а с родителями. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя семьями выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает проблемы в общении с ребенком, дает рекомендации. В ходе наставничества педагог формирует с родителями доверительные отношения. Он не указывает им на ошибки в воспитании ребенка, а подсказывает, как надо. Родителям такой формат общения позволяет открыто говорить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника.

Ожидаемый результат: данный формат наставничества поможет создать в учреждении профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию детей.

6. Инновационный формат наставничества – «научный руководитель – директор, методист», где наставник – научный руководитель, а наставляемый –директор, старший воспитатель.

Научный руководитель помогает старшему методисту поднять уровень методической работы в учреждении до научно-методической. Он учит старшего методиста формулировать выполнимые цели, прогнозировать положительный

конечный результат инновационной деятельности, доносить свои идеи до коллег, чтобы они поняли, приняли их и захотели осуществить. Также научный руководитель помогает сформировать в коллективе группу единомышленников, которые будут транслировать остальным педагогам настрой на успех.

Ожидаемый результат: наставник поможет старшему методисту подготовить и включить в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность весь педколлектив и добиться высоких результатов. Например, освоить и внедрить современные педтехнологии или разработать свои, а затем транслировать их профессиональному сообществу.

Все форматы в МБУ ДО ДДТ реализуются наряду с традиционным, решая тем самым актуальные, важные проблемы, лежащие на поверхности педагогического сообщества, при активном взаимодействии с родителями.

2.5. Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогами

Формы работы наставника с наставляемым педагогом:

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы; консультации; посещение и обсуждение занятий, режимных моментов; личный пример педагога; практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование; обучение на рабочем месте; создание развивающей предметно-пространственной среды	психологические тренинги; творческие лаборатории; деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми; мастер-классы; семинар-практикум; кейс-метод; коуч-метод; тайм-менеджмент; steam-хакатон; педагогический форсайт; театр ощущений; сказки-невидимки.

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

1. Формы коллективной работы

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи педагогам наиболее усложненная и затруднительная, так как считается, что реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения.

Педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых педагогов (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого организуется с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах проходят мини-лекции, на которых своим опытом делятся опытные педагоги. Такая форма работы позволит молодым педагогам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах педагоги вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Организация посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Составление и обновление стендов, содержащих информацию о повседневной жизни учреждения, его традициях и текущей воспитательной работе.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации МБУ ДО ДДТ, к опытным педагогам и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых

педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и наставляемыми педагогами. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«День молодого педагога»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе МБУ ДО ДДТ в специально отведенный для этого день. Обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Разработан специальный ритуал посвящения новичков в педагоги. Каждому из молодых педагогов предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

2. Формы групповой работы.

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых педагогов, имеющих одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере,

специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности объединения», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной)

ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в учреждении дополнительного образования.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Педагогический форсайт – форма работы, направленная создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию.

Steam хакатон – данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.

Кейс-метод направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

Коуч-метод – метод «терапия успеха». Метод является образцом того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

Тайм-менеджмент – метод, направлен на раскрытие мотивации потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство правильно организовывать своё время.

Нетворкинг - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

Театр ощущений - сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний).

3. Формы индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Индивидуальные консультации могут включать и дистанционное сопровождение каждого специалиста, в т.ч. с использованием компьютерных технологий.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

2.6. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем Программы несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников Программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года отчет о ходе реализации Программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются наставляемые педагоги.

Наставляемые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагог – наставник:

- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляет ведение ежемесячной отчетности реализации Программы;
- подготавливает доклады о ходе реализации Программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения Программы;
- подготавливает по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет старший методист и директор МБУ ДО ДДТ.

2.7. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы наставничества
Задачи:

- Определение проблем, причин их возникновения.
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности наставляемых педагогов.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, и иных мероприятий, проводимых наставником и наставляемым педагогом, анализ планов и отчетов.

3. Организационный раздел

3.1. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО ДДТ. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший методист.

Директор выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются директором МБУ ДО ДДТ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом директора МБУ ДО ДДТ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.2. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы (*Приложение 2*).

Мониторинг программы наставничества необходим, чтобы оценить ее эффективность и своевременно внести корректировки, если они потребуются. Минпросвещения рекомендует проводить оценку в два этапа:

- первый этап – оценка качества реализации Программы наставничества;
- второй этап – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1.

Цель мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Этап 2.

Цель мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

Мониторинг результатов внедрения наставничества реализуется по следующим критериям на основе оценки:

- качества реализуемой Программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

- личностного и профессионального роста участников Программы наставничества;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально – личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ директора об организации наставничества в МБУ ДО ДДТ.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать старшему методисту следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога

3.3. Требования к качествам педагога наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. 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).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе образовательного учреждения;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

1. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

3.4. Функции педагога- наставника

Мы определили основные функции педагога-наставника:

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и наставляемого специалиста в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим наставляемым педагогом, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

3.5. Условия назначения педагогов наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – наставляемый» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

– место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

– общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

– общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

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.).

Перечень программных мероприятий

- План мероприятий клуба молодого педагога «Т.Р.О.П.А» (приложение 1).
- План работы с молодым педагогом педагога – наставника учебный год (приложение 2)

Заключение

В современных условиях система наставничества является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности не только молодых педагогов, но и педагогов, имеющих достаточный профессиональный опыт работы. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт наставляемому педагогу. Современный педагог заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

В нашем образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива (в коллективе 30% педагогов – стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах. В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Глоссарий

Адаптация профессиональная – процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой.

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

Андрогогика (от греч. *andr* – взрослый человек и *agoge* – руководство, воспитание) – раздел педагогической науки, охватывающий теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых.

Анкетирование – метод получения информации через письменные ответы или опрос с помощью анкеты. Анкета готовится заранее, представляет собой оформленный список вопросов для определенной категории респондентов.

Виртуальное наставничество – тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

Воспитательная среда – совокупность обстоятельств, многообразие человеческих взаимоотношений и материальных объектов в осознанной или неосознанной форме, несущих в себе воспитательные функции, целенаправленно, организовано и систематически влияющих на личностное развитие воспитанников и способствующих их вхождению в современное общество и культуру.

Государственная политика в сфере образования – стратегия развития образования в государстве на определенный период, в основе которой лежит принцип приоритетности вопросов, способствующих развитию системы образования.

Изучение опыта – метод педагогического исследования, означающий организованную познавательно-исследовательскую деятельность, направленную на установление исторических связей воспитания, выявление общих и устойчивых тенденций в образовательных системах.

Индикатор – количественный или качественный показатель, характеризующий состояние и (или) динамику изменений оцениваемых параметров.

Информационная технология – совокупность технических и программных средств сбора, обработки, хранения и передачи информации.

Качество образования – соответствие образования принятым в образовательной доктрине требованиям и нормам (стандартам);

Компетенция – способность применять знания, умения, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенных условиях.

Коуч – опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Критерий (от греч. *kriterion* – мерило) – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Лидер (англ. *leader* – *ведущий, руководитель*) – член группы, осуществляющий руководство, фактически ведущий за собой группу; оптимальным является сочетание официального и неофициального лидера в одном человеке.

Личный пример – метод воспитания, предполагающий пример жизни деятельности родителей, учителей и других авторитетных (значимых) лиц, которому следует воспитанник.

Ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

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

Метод (от лат. *metodos* – путь, способ) – путь достижения цели и задач обучения и воспитания.

Методология – система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности.

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

Модель педагогическая – предполагаемый эталон, стандарт мысленный или условный. Педагогическая модель рассматривается как форма педагогического научного исследования, это обобщенный мысленный образ, замещающий и отражающий структуру и функции конкретного педагогического объекта, в виде схематической совокупности понятий и взаимосвязей. Может носить теоретический и нормативный характер.

Мониторинг педагогический – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций саморазвития образовательной системы, включая ее цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

Мотивация – процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.

Направленность личности – одна из существенных характеристик человека, отражающая его отношение к обществу, целям, идеалам, которые оно выдвигает; выражается в потребностях, интересах, установках человека.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

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

Образование непрерывное – процесс целенаправленного получения знаний, социокультурного опыта на протяжении всей жизни с использованием всех имеющихся звеньев образовательной системы: получение и повышение профессиональной квалификации, переподготовка в процессе смены профессии, второе высшее образование, адаптация к меняющимся социально-экономическим условиям, образование в сфере научной деятельности, саморазвития личности, досуга и интересов.

Педагогическая технология – отрасль педагогической науки, исследующая совокупность средств и методов проектирования и практической реализации целесообразно управляемых педагогических систем и условий их функционирования;

Показатель – методологический инструмент, обеспечивающий возможность проверки теоретических положений с помощью эмпирических данных.

Проблемное обучение – активное, развивающее обучение, основанное на организации поисковой деятельности обучаемых, на выявлении и разрешении ими реальных жизненных или учебных противоречий, в ходе которого они учатся мыслить, творчески усваивать знания и овладевают элементами исследовательской деятельности.

Программа наставничества – универсальная модель построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Профессиональное развитие педагога – наращивание педагогической компетентности, определяющей готовность к выполнению трудовых функций и действий, заложенных в профессиональном стандарте педагога.

Профессиональный рост педагога – процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющий педагогу эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие перед ним профессиональные задачи. Постоянное стремление педагога к саморазвитию и самосовершенствованию, в основу которого заложено творчество в работе с обучающимися.

Самоанализ – деятельность человека по познанию себя путем

рассмотрения (выделения и сравнения) отдельных свойств, качеств, его психических, социальных, профессиональных и других характеристик.

Стиль педагогического общения – разновидность общения, обусловленная характером и индивидуально-психологическими особенностями взаимодействия педагога с учащимися (общение-дистанция, общение-устрашение, общение-заигрывание, дружеское общение, деловое общение, общение-диалог, сотворчество).

Стресс – это общее напряжение организма, возникающее под воздействием чрезвычайного раздражителя.

Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Субъекты наставнической деятельности – **наставник** (как правило, более старший по возрасту, обладающий важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции) и **подопечный или наставляемый** (имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного «значимого другого»); часто потребность в наставничестве актуализируется в «переходные» и даже кризисные периоды, связанные с учебной, личностным или профессиональным развитием.

Технология обучения – система проектирования и педагогического применения адекватных данной технологии педагогических закономерностей, целей, принципов, содержания, форм, методов и средств обучения, гарантирующих достаточно высокий уровень их эффективности, в том числе при последующем воспроизведении.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Тьюторское сопровождение обучающихся – предполагает оказание педагогической поддержки обучающимся при самостоятельной разработке и реализации каждым обучающимся индивидуальной образовательной программы (стратегии).

Фасилитатор – (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию, помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон, тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

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

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

Цель наставнической деятельности – создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию наставляемого.

Эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.

Эмоциональное выгорание – синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий.

Профессиональное выгорание педагога – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. Профессиональное выгорание педагогов обусловлено высокой личностной включенностью в педагогический процесс, повышенным эмоциональным фоном.

Эмпатия (греч. – сопереживание) – способность человека понимать переживания другого человека и сопереживать в процессе межличностных отношений; обязательный компонент коммуникативных способностей и полноценного педагогического общения.

Этика педагогическая – (1) составная часть этики, отражающая специфику функционирования морали в условиях целостного педагогического процесса; наука о разных аспектах нравственной деятельности педагога.

Список источников

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>
2. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
3. Атемаскина Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие / Ю.В. Атемаскина. – СПб: Детство-Пресс, 2012.
4. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.
5. Бараник М. Наставничество как форма передачи управленческого опыта // Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
6. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
7. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
8. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
9. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49–61.
10. Мирная Р.Р. Наставничество в работе с одарённой и талантливой молодёжью в системе образования / Р.Р. Мирная // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, 2019 г.). – Краснодар: Новация, 2019. – С. 1–3. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/347/15406/> (дата обращения: 04.08.2022).
11. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др. / Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
12. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).
13. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – № 2–3. – 2019. – С. 110–116.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

ПЛАН РАБОТЫ Клуб молодого педагога «ТРОПА»

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Час общения «Расскажи о себе» • Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом • Закрепление наставников • Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса • Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов 	Ст. методист Педагог-наставник
Октябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление с требованиями оформления Журнала объединения • Обзор педагогической литературы 	Ст. методист Педагог-наставник
Ноябрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога» • Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы 	Ст. методист Педагог-наставник
Декабрь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации» • Психологический час «Как быстрее адаптироваться в МБУ ДО ДДТ» 	Педагог-наставник
Январь 2023г.	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Проектировочная деятельность и планирование воспитательной работы» • Мастер-класс «Найди себя!» 	Педагог-наставник
Февраль 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности педагога с детьми и самостоятельной деятельности детей)» • Тренинг «Театр ощущений» 	Педагог-наставник
Март 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Современная НОД: структура и конструирование» • Педагогический форсайт «Дерево времени» Steam хакатон 	Педагог-наставник
Апрель 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум "Анализ НОД. Виды анализа". Посещение НОД наставников и их структурный анализ • Тренинг «Сказки-невидимки» 	Педагог-наставник
Май 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Отчеты-проекты на итоговом педсовете «Эффективность проектной деятельности в работе с родителями и воспитанниками» 	Педагог-наставник

Июнь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение промежуточных результатов 	Ст. методист Педагог-наставник
Сентябрь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Обзор периодической педагогической печати • Круглый стол «Вопросы к наставнику» 	Ст. методист Педагог-наставник
Октябрь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе» • Коуч-сессия «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников» 	Ст. методист Педагог-наставник
Ноябрь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов • Диспут «Что такое компетентность?» 	Ст. методист Педагог-наставник
Декабрь 2024г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей» • Педагогический форсайт «Моя самооценка» 	Ст. методист Педагог-наставник
Январь 2025г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ) • Steam хакатон –Уверенное поведение» 	Ст. методист Педагог-наставник
Февраль 2025г.	<ul style="list-style-type: none"> • Психологический час. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». • Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций 	Ст. методист Педагог-наставник
Март 2025г.	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» • Психологический час «Как правильно отвечать на неудобные вопросы?» 	Ст. методист Педагог-наставник
Апрель 2025г.	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников • Тренинг «Сказки-невидимки» 	Ст. методист Педагог-наставник
Май 2025г.	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого педагога 	Ст. методист Педагог-наставник

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста Федоренко Дарья Сергеевна

Должность педагог дополнительного образования Отчетный период _____

№п/п	Содержание	Сроки
1.	Анкетирование «Профессиональная готовность молодого педагога»	Октябрь 2023
2.	Собеседование на тему «Выявление профессиональных затруднений молодого педагога».	Октябрь 2023
3.	Разработка плана работы наставника с наставляемым	Октябрь 2024
4.	Совместная разработка перспективных планов взаимодействия воспитателей с родителями на текущий учебный год	Октябрь 2023
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 2023
6.	Сопровождение при написании плана проведения родительского собрания.	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 202
16	Разработка консультационного материала для работы с родителями по теме блока.	Декабрь 20234
17	Проведение открытого мероприятия «Час игры»	Январь 2025
18	Подготовка и предоставление наглядного, демонстрационного, раздаточного, дидактического материала для организации образовательного процесса: 1. Раздаточный материал «Обучение грамоте»	Январь 2025 Март 2025
	2. Шаблоны для вырезания	
19	Разработка консультационного материала по сопровождению родителей детей ОВЗ	Февраль 2025
20	Заполнение карт самообследования	Февраль 2025
21	Разработка методического пособия «Современные подходы к реализации задач образовательной области "Речевое развитие"»	Февраль 2025
22	Организация и создание собственной методической копилки. Мастер класс по созданию картотеки педагога.	Февраль 2025
23	Работа по теме самообразования: «Развитие детского интеллекта с применением народного фольклора в условиях дополнительного образования детей ».	Март 2025
24	Организация встречи с родительским комитетом группы по теме: «Совместный уход за комнатными растениями»	Март 2025
25	Присутствие на занятии по аппликации	Март 2025
25	Знакомство с проектной деятельностью. Разработка группового проекта «Капля воды – дорожке золота» по экологическому воспитанию	Март 2025
26	Беседа о соблюдении правил внутреннего распорядка и обсуждение требований СанПин.	Апрель 2024
27	Разработка, проведение и анализ результатов анкетирования родителей на тему: «Качества успешного родительства»	Апрель 2025

28	Контроль за соблюдением режимных моментов и организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми. Присутствие на занятиях по гимнастике	Апрель 2025
29	Присутствие на занятии по лепке	Апрель 2025
30	Создание мини-музея «Затерянный мир динозавров»	Апрель 2025
31	Присутствие на организованной прогулке с детьми Анализ соблюдения правил безопасности.	Май 2025
32	Участие в итоговом педагогическом совете. Представление результатов работы, отчета о результатах работы по наставничеству.	Май 2025
33	Участие в разработке планирования воспитательно - образовательной работы с детьми на летний оздоровительный период.	Май 2025
34	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

Отчет об итогах наставничества

Наставляемый специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20__ г.

по « _____ » _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а):

(подпись наставляемого специалиста)

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.
- Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста

Приложение 5

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
- безразличное

Почему?.....

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
- 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 примы
- Делятся опытом
- Ждут от Вас практических советов
- Не нуждаетесь 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 оснащённость 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
 - настроенное 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

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
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 рефлексию

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

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> • нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> • репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности
молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Мониторинг результатов внедрения наставничества в МБУ ДО ДТ

№ п/п	Наименование показателя	Оценка результатов внедрения наставничества (+ -положительный результат, 0 – результат остался на том же уровне, - _отрицательный результат)		
		+	0	-
<i>Промежуточные итоги внедрения наставничества в ДОУ (май-август 2024г)</i>				
1	Качество реализации Программы наставничества	+		
2.	Эффективность и полезность Программы как инструмента повышения социального и			

	профессиональной образовательной организации	эффективности повышения квалификации	благотворительности	получения	знательности	внебюджетных	Управление	Программы как социального и	+		
3	Личностный Программы наставничества	профессиональный рост	наставничества	организации				внутри			
4	Динамика эмоциональной мотивации	образовательных результатов	развития	результатов	социальных, актуальных,			участников	+		
		Динамика образовательных результатов	эмоциональных и мотивационных	и социальных	и социальных			участников	+		
			эмоциональных и мотивационных	и социальных	и социальных			участников			
1	Качество реализации Программы наставничества								+		

КАРТА № 11

по определению объема инноваций, используемых педагогом

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 ДООУ.
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 удается вам на занятии _____
2. Какие элементы занятия недостаточно удаются вам? _____
3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную 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. Сопещения, 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?

- а) да;
- б) 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 учебой, 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 дадите 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 организовать, 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 удается 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, чтовы 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 в их работе?
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 врачебные 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

(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, сходитьсь 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 ДЛ Я 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 ДЛЯ 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	<p>Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Представляет ли для Вас трудность:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 			
	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.		