

Принята на заседании совета
директоров Георгиевского
образовательного округа
протокол №4 от 15.08.2015г

Утверждаю:
руководитель Георгиевского
Т.П.Зинченко
приказ №32 от 30.08.2015г



**Георгиевский образовательный округ Локтевского
района, Алтайского края**

**ПРОГРАММА
Клуб молодых учителей**

с.Георгиевка -2015

Содержание

Общие положения	Стр.5-6
Цель и задачи программы	Стр.6
Основные принципы работы с молодыми специалистами	Стр.6
Формы работы	Стр.6-7
Этапы реализации программы	Стр.7-13
Ресурсное обеспечение реализации программы.	Стр.13
Методологическая и теоретическая основа программы	Стр.13-15
Ожидаемые результаты.	Стр.16
Индикативные показатели программы	Стр16
Организация наставничества	Стр.16-26
Причины создания и принципы сетевого взаимодействия.	Стр.26
Мониторинг деятельности молодого педагога	Стр.26
Результаты реализации программы	Стр.26-27
Приложения	Стр.28-33

Паспорт программы Клуба молодых учителей Георгиевского образовательного округа Локтевского района, Алтайского края

Полное название программы	Программа клуба молодых учителей Георгиевского образовательного округа Локтевского района, Алтайского края
Основания для разработки программы	Создание Клуба молодых учителей малокомплектных школ в условиях сетевого взаимодействия
Этапы реализации программы	1 этап: 2015-2016 учебный год, адаптационный. 2 этап: 2016-2-10 учебный год, основной. 3 этап: 2017-2018 учебный год, подведение итогов по выполнению программы
Цель программы	обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессионального роста через сетевое взаимодействие
Основные задачи программы	Формирование и воспитание у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. Создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями.
Ожидаемые результаты	апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации и в рамках сетевого взаимодействия;

	<p>вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;</p> <p>предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.</p>
Данные о разработчиках программы	<p>Зинченко Татьяна Петровна директор МКОУ «Георгиевская СОШ», руководитель Георгиевского образовательного округа</p> <p>Кнаус Татьяна Николаевна – руководитель межклубного методического объединения учителей начальных классов, шеф-наставник молодых учителей</p>
Юридический адрес образовательного учреждения, телефон, сайт, e-mail	<p>658415 Алтайский край, Локтевский район, село Георгиевка, улица Емцева 22а (8)3858628316, georgievka.moy.su? mariva-vermenicheva@rambler.ru</p>
Приказ об утверждении программы	<p>Приказ МКОУ «Георгиевская СОШ» №32 от 30.08.2015г</p>
Система контроля за выполнением программы	<p>Ежегодный отчёт</p>

Общие положения

На сегодняшний день остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития. Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любой образовательной организации. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать. В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией. Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег. Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию. Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли Цель программы работы с молодыми специалистами: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых

для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессионального роста через сетевое взаимодействие

Задачи программы:

- 1.Формирование и воспитание у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.
- 2.Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- 3.Создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
- 4.Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в организации вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы работы:

1.Коллективные формы работы

- педагогический совет
- методическое объединение педагогов ОУ
- педагогические семинары
- педагогическая гостиная
- обзор педагогической литературы
- мастер-классы

2.Индивидуальные формы работы

- консультации
- практические занятия
- посещение уроков, мероприятий опытных педагогов
- наставничество

-самообразование

3.Редакционно-издательская деятельность

-методический вестник

-памятки

-рекомендации

-инструкции

-тематические папки

1.Этапы реализации программы

Реализация программы рассчитана на 3 года и соответствует 3 этапам.

Этап 1. «Адаптационный»: 2015-2016 гг. Изучение литературных источников. Определение основных понятий, принципов, форм. Осмысление необходимости профессии учителя. Анкетирование, диагностирование запросов молодых педагогов.

План работы Клуба молодых педагогов Георгиевского образовательного округа на 2015/2016 учебный год

Цель: создать условия для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Формирование сети педагогического сообщества молодых учителей Георгиевского образовательного округа в рамках сетевого взаимодействия и организации работы Клуба молодых педагогов.
2. Выявление и распространение лучшего педагогического опыта молодых педагогов Георгиевского образовательного округа
3. Методическая и информационная поддержка деятельности молодых учителей.

№	Мероприятие	Дата проведения	Ответственные
1.	Создание банка данных о молодых учителях Георгиевского образовательного округа. Проведение анкетирования. <i>(приложение №1)</i> Подготовка нормативной документации	Август 2015г	Руководитель округа Зинченко Т.П.
2.	Заседание Клуба молодых учителей. -анализ анкет; -выступление молодых учителей по теме «Мой путь в профессию учителя»; -утверждение плана работы Клуба	Октябрь 2015г	Руководитель округа Зинченко Т.П.

3.	Участие в муниципальном этапе конкурса «Педагогический дебют»	Ноябрь 2015г	МКОУ «Георгиевская СОШ» Зинченко Т.П, Верменичева М.А. Никулина Т.М. Белоглазова Г.Ф.
4.	ФГОС: опыт, проблемы, решения. (Приложение №2) Заседание клуба молодых учителей. -выступление заместителя директора по УВР МКОУ «Георгиевская СОШ»; -Открытые уроки молодых учителей МКОУ «Георгиевская СОШ»; -Самоанализ и анализ уроков	Февраль 2016 г	МКОУ «Георгиевская СОШ» Зинченко Т.П, Верменичева М.А.
5.	Внутришкольное повышение квалификации молодых учителей – главное условие повышения качества образования. Заседание клуба молодых учителей. -выступление директора МКОУ «Устьянская СОШ»; -открытые уроки молодых учителей МКОУ «Устьянская СОШ»	Апрель 2016г	МКОУ «Устьянская СОШ» Никулина Т.М.

Этап 2. «Основной»: 2016-2017 гг. Становление модели сопровождения молодых педагогов. Разработка сайта для молодых педагогов, организация методических мероприятий, направленных на успешность молодых учителей. Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов по изучению запроса на сопровождение. Проведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации программы.. Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности.

План работы Клуба молодых педагогов Георгиевского образовательного округа на 2016/2017 учебный год

Цель: создать психологически комфортные условия для профессиональной деятельности начинающего педагога

Задачи:

1. Оказание всесторонней помощи при решении вопросов и затруднений, возникающих в процесс работы.
- 2.Повышение профессиональной адаптации начинающих учителей
3. Методическая и информационная поддержка деятельности молодых учителей.

№	Мероприятие	Дата проведения	Ответственные
1	Анализ работы за 2015-2016 учебный год. -анализ анкет (приложение №3) -утверждение плана работы -выступление тьюторов по теме: «Достижения и проблемы»	Октябрь 2016г	Руководитель округа Зинченко Т.П.
2.	Участие в муниципальном конкурсе «Педагогический дебют»	Ноябрь 2016	МКОУ «Георгиевская СОШ», Зинченко Т.П, МКОУ «Устьянская СОШ» Никулина Т.М.
3.	Практикум «Организация дифференцированного подхода в обучении и воспитании» -Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. - открытые уроки тьюторов МКОУ « Георгиевская СОШ» -анализ уроков	Декабрь 2016	МКОУ «Георгиевская СОШ» Зинченко Т.П., Верменичева М.А, Волошина С.Н, Бебекина С.В, Кнаус Т.Н.
4.	Мастер –класс, обладателями премии С.П.Титова	Март 2017	МКОУ «Устьянская СОШ», Черданцева О.И.
5.	Туристический слёт. Посещение заказника в селе Устьянка. -проведение туристических соревнований	Май 2017г	МКОУ «Георгиевская СОШ» Зинченко Т.П, МКОУ «Устьянская СОШ» Никулина Т.М, МКОУ «Кировская СОШ» Боечко Р.В.

Этап 3. 2017-2018 г подведение итогов по программе. Апробация модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов, выявление сильных и слабых сторон. Разработка индивидуального образовательного маршрута профессионального становления молодого педагога. Проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов (консультации, открытые занятия, мастер-классы, вебинаров, создание электронного портфолио, конкурс профессионального мастерства и др.) Разработка Карты профессионального роста педагогов. Формирование банка творческих разработок молодых педагогов.

План работы Клуба молодых педагогов Георгиевского образовательного округа на 2017/2018 учебный год

Цель: сохранить кадровый потенциал Георгиевского образовательного округа. Совершенствовать модель сопровождения профессионального становления молодых педагогов как необходимое условие введения профессионального стандарта педагога.

Задачи:

1. Освоение собственного опыта через рефлексию и умение перестраивать свою деятельность в зависимости от педагогической ситуации.
2. Изучение требований профессионального стандарта педагога.
3. Удовлетворение потребности начинающих учителей в непрерывном образовании и оказании им помощи при преодолении различных затруднений.
4. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

№	Мероприятие	Дата проведения	Ответственные
1.	Анализ работы за 2016-2017 учебный год. -анализ анкет -утверждение плана работы -выступление тьюторов по теме: «Проблемы и находки»	Октябрь 2017г	Руководитель округа Зинченко Т.П.
2.	Участие в муниципальном конкурсе «Учитель года»	Ноябрь 2017	МКОУ «Георгиевская СОШ»
	Семинар по теме «Внедрение профессионального стандарта «Педагог» как инструмента повышения качества образования» (приложение №4)	Январь 2018г	МКОУ «Кировская СОШ», Боечко Р.В.
3.	Открытые уроки. -Мастер-класс «Технология как способ совершенствования качества образования»	Февраль 2018г	МКОУ «Устьянская СОШ» Никулина Т.М.

	-выступление по теме «Основные характеристики современных педагогических технологий»		
4.	Портфолио молодого учителя(электронный формат) -тест «Насколько вы эффективно управляете своей жизнью» (приложение №5) -творческие отчёты молодых учителей	Апрель 2018г	МКОУ «Устьянская СОШ» Никулина Т.М. МКОУ «Георгиевская СОШ» Зинченко Т.П. МКОУ «Кировская СОШ» Боечко Р.В.

2.Ресурсное обеспечение реализации программы.

Для осуществления деятельности работы с молодыми учителями в рамках сетевого взаимодействия Георгиевский образовательный округ обладает необходимыми ресурсами.

3.Методологическая и теоретическая основа программы

Методологическую основу программы составили: идеи личностно ориентированного подхода к обучению взрослых (Е.В.— Бондаревская, В.Ю.Кричевский, С.В. Кульневич, И.А. Якиманская и др.);

Идеи деятельностного подхода (И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н.— Леонтьев, В.Д. Шадриков и др.);

Идеи компетентного подхода к профессиональному развитию и обучению взрослых (В.А. Болотов, И.А. Зимняя, В.А. Исаев, Дж. Равен и др.).

Теоретическую основу исследования составили: положения гуманистической психологии и педагогики (Е.В.Бондаревская, И.А. Зимняя, А. Маслоу, К. Роджерс и др.);

Психологические исследования личности как субъекта деятельности— (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);

Концептуальные идеи профессионального развития и саморазвития человека (К.Я. Вагина, Л.Н. Куликова, Л.И. Митина, Ю.П. Поварёнков, А.А.Реан и др.);

Исследования по проблеме формирования профессиональной компетентности педагога (Е.В. Бондаревская, Е.А. Генике, Э.Ф. Зеер, Н.В.Кузьмина, А.К. Маркова, Г.С. Сухобская, Е.И. Рогов, В.А. Сластенин, А.П.Чернявская, Л.Н.Харавина и др.);

Исследования профессиональной педагогической деятельности и путей ее становления (Б.Г. Ананьев, Е.А.Климов, И.А. Колесникова, Н.В. Кузьмина,

В.М. Ковалева, М.А. Ларионова, Л.М. Митина, В.А. Слостенин, С.Д.Смирнов, Л.Н.Харавинина и др.);

Основные положения теории адаптации к профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, С.Г. Вершловский, Е.А. Климов, А.В. Петровский, А.А. Реан, А.Н. Розенберг, Л.Д. Столяренко, В.Д.Шадриков и др.);

Научные разработки в области психолого-педагогического сопровождения обучающихся (Е.И. Агаркова, Л.В. Байбородова, М.Р.Битянова, О.С. Газман, С.В. Дудчик, Е.И. Казакова, Т.М. Ковалева, И.Г.Назарова, М.И. Рожков и др.);

Становления партнерской позиции педагога (А.П. Чернявская). В реализации программы и работы с молодыми учителями планируется использование следующих методов: теоретические (анализ синтез данных философской, социологической, психологической и педагогической литературы); моделирование: эмпирические (включенное наблюдение, изучение и обобщение педагогического опыта, анализ собственной педагогической деятельности, анкетирование, метод экспертных оценок, опытно- экспериментальная работа, метод самооценки, изучение документации); математико-статистические методы обработки данных, полученных в ходе реализации программы, их качественный анализ, графическая интерпретация. Новизна программы заключается в том, что разработана система сопровождения личностно-профессионального развития педагога в период профессиональной адаптации, в которой присутствуют четыре взаимосвязанных компонента (целевого, содержательного, технологического и критериально-результативного), основанная на личностно-ориентированном, системно-деятельностном, компетентностном и вариативном подходах;

-обоснован комплекс педагогических условий сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога:

-активизация потребности в личностно-профессиональном саморазвитии через диагностику профессиональных затруднений;

-сочетание индивидуального и группового взаимодействия субъектов педагогического сопровождения с фиксированием достижений молодого педагога;

-личностно-профессиональное самообразование молодого педагога;

-мониторинг личностно профессионального развития молодого педагога;

-определены и обоснованы функции и принципы взаимодействия субъектов сопровождения и этапы технологии сопровождения личностно профессионального развития молодого педагога;

-подобраны критерии и показатели оценки уровня сформированности— профессиональной компетентности молодого педагога.

Практическая значимость программы заключается в том, что в процессе выполнения программы будет разработано и апробировано:

-система сопровождения молодых педагогов;

- проект «Клуб молодого педагога»;
- тьюторство.
- комплект методического обеспечения по реализации процесса сопровождения профессионального развития преподавателей, включающий тематический план занятий, критерии личностно профессионального развития преподавателя, контрольно- измерительные материалы, диагностические методики;
- диагностическая карта оценивания уровней развития компонентов профессиональной компетентности молодого преподавателя.

Кроме того при реализации программы будет доказана эффективность педагогических условий сопровождения профессионального развития молодого педагога.

Результаты выполнения программы могут быть использованы в системе подготовки педагогов, при повышении квалификации учителей, преподавателей, заместителей директора по учебной, воспитательной, методической работе.

4.Ожидаемые результаты.

- Реализация программы позволит Георгиевскому образовательному округу:
- апробировать систему сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации и в рамках сетевого взаимодействия;
 - вовлечь в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, даст повышение уровня и качества развития профессиональной компетенции;
 - предоставить молодым педагогам в дистанционной форме информационно-педагогическую поддержку по вопросам нормативно- правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
 - повысить эффективность системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе.

5.Индикативные показатели программы

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать воспитательную систему.
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

6. Организация наставничества

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Несмотря на то, что наставничество, как одна из форм работы с молодыми специалистами, существует давно, тем не менее, администрация образовательных организаций нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в школе.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: «тьюторство», «коучинг», «менторинг». В современной педагогике используются два термина: «наставничество» и «тьюторство», последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных

форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Кто такие учителя – наставники? Традиционный взгляд - это наиболее опытные, знающие, маститые педагоги. Это правильно, однако для того чтобы оказать значительное влияние на нынешнего молодого учителя, таких формальных характеристик не хватает. Более того, если мы начнем поражать своего подопечного знаниями и опытом, постоянно опекать его, инструктировать, это приведет, в конце концов, к взаимному непониманию и низкой результативности. Безусловно, высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей, но, кроме того, оно в самой значительной степени определяется балансом личностных качеств наставника. В Положении о Царскосельском лицее, открытом в 1811 году, были сформулированы требования не только к лицеистам, но и к учителям-наставникам, их подбору с учётом высоких нравственных качеств, которые необходимы для влияния на нравственный облик воспитанников. Утверждалось, что учитель-наставник воспитывает учеников самим фактом присутствия, всем своим обликом, отношением к делу, к своей работе, формой общения с учениками, уровнем личной культуры. Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, он должен просто поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Наставники - это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал». Поэтому при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна учитывать основополагающие принципы наставничества: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя (соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник – молодой специалист; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия); взаимный интерес к наставничеству - добровольность, поскольку деятельность наставника – важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес. Вполне очевидно, что нарушение этого принципа ведет к утрате интереса к наставничеству, к его формальной организации.

Подбор наставника осуществляется с позиций совместимости педагогов, что обязывает администрацию учитывать особенности обеих сотрудничающих сторон, таким образом, соблюдается принцип

добровольности. «Быть хорошим наставником означает предстать перед своим учеником так, чтобы он смог понять, как следует себя вести, выглядеть должным образом и быть партнером», – эти слова мы прочитали в одной из анкет, заполненных молодыми специалистами.

Как показывает опыт, в целях повышения плодотворного сотрудничества наставника и молодого учителя целесообразно предоставлять молодому педагогу возможность самому выбирать, у кого учиться. В тех случаях, когда в школе не было возможности подобрать учителя-наставника (например, по профилю молодого специалиста в школе только один учитель и, соответственно, нет выбора), непосредственно его наставником становился директор или его заместители, которые фактически направляли работу молодого учителя с момента его появления в школе.

В связи с тем, что в нашей школе работают руководители МО, именно они и брали на себя ответственность за молодых педагогов из других ОО. Наставник – это прежде всего, специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Критерии, предъявляемые к наставнику молодого учителя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми учителями; владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе, информационно-коммуникационные;
- умение использовать передовой и новаторский опыт,
- методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества:
- способность к творчеству,
- индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности;
- умение выслушивать других, тактичность, демократизм; авторитетность, признательность учеников, их родителей, коллег.

Наставник должен обладать следующими профессиональными умениями:

- перцептивными (адекватно воспринимать и понимать субъекта или—объекта педагогического воздействия без вербальной (словесной) информации на основе чувственного восприятия другого);
- гностическими (изучение, исследование (диагностирование) педагогических объектов, явлений, процессов);
- конструктивными (ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации);
- проектировочными (определять, формировать цели и задачи педагогической деятельности);
- экспрессивными (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);

- академическими (заниматься позитивной деятельностью, целесообразно использовать время, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование);
- дидактическими (уметь передавать свои знания и умения);
- коммуникативными (эффективное общение с разными возрастными группами);
- организаторскими (организация собственной деятельности и деятельности других людей);
- креативными (способность к творчеству);
- исследовательскими (умение выявлять, изучать и решать проблемы).

Чтобы их общение было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями.

Типы молодых учителей

«Неудовлетворенные». Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе – люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу «неудовлетворенные» вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях учащихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения. Для таких молодых учителей характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть «неудовлетворенных» уходит из школы в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый – пятый год и значительно дольше. Значит, для определенной, пусть незначительной части учителей этап профессионального поиска затянулся. Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроенные сменить профессию на более легкую, относятся именно к этой группе. Они не видят в себе сил для преодоления трудностей и поэтому не хотят себя утруждать. Их встреча с профессией не привела к той личностной вовлеченности, без которой не может состояться рождение педагога. Как правило, с такой группой молодых педагогов

наставникам приходится тяжелее всего работать. Ведь к каждому из них необходим индивидуальный подход. И формализм тут никак допускать нельзя.

«Самоутверждающиеся». Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Школа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие учителя – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их ученики в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Да и школьное руководство оценивает таких учителей положительно. Для них характерна высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и учителя, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Общая позитивная настроенность на профессию объединяет этих молодых специалистов с педагогическим коллективом, контакты с которым не ограничиваются профессиональными проблемами: в нем есть люди, с которыми можно говорить о сугубо личных делах. Школа, таким образом, не только место их работы, – в ней они нашли себя, и поэтому так велика их привязанность к профессии. Как правило, им присущи черты авторитарности, которые проявляются во властности, в отношении к учащимся только как к ведомым. Однако такой путь самоутверждения зачастую оборачивается потерей авторитета и серьезными конфликтами.

«Самоутверждающиеся», например, не ограничиваются достигнутым и видят себя в будущем руководителями школ. Во всяком случае, они не намерены отказываться, если им предложат административную должность. Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Но все эти привлекательные достоинства в деятельности учителя хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него. Одна из опасностей – постоянное стремление учителя к самоутверждению в учительском и ученическом коллективах. В этом случае его волнуют не потребности, думы и заботы учеников, не стремление помочь им, а возможность получить признание со стороны коллег и учеников, выразить себя в профессиональном продвижении. Они скорее подчиняют профессию своим жизненным целям, чем себя общественному призванию учительской профессии. В работе с такой группой молодых учителей

наставникам необходимо учитывать выше перечисленные качества и, учитывая определенные организаторские способности подопечных, активно привлекать их к общественной работе, к участию в различных профессиональных конкурсах. Главное, чтобы самоутверждение учителя не стало эгоистичным. Конечно, профессия может давать множество возможностей для удовлетворения своих социальных и духовных потребностей. Но своей работой педагог призван приносить пользу не только себе, но и детям.

«Увлеченные». Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение. Это ощущение связано с тем, что главным, определяющим их отношение к учащимся, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам очень нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. Это привычное состояние «увлеченных», основанное на вере в то, что каждый ученик – неповторимая личность, к которой нужен индивидуальный подход, которую необходимо принять и понять. При таком характере взаимоотношений учитель никогда не навязывает своего мнения учащимся, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко. Увлеченность делом рождает естественность поведения: учитель не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди учащихся, их родителей, коллег. Нельзя сказать, что такая позиция обеспечивает им спокойную и бесконфликтную жизнь в педагогическом коллективе. Бывает, что уважение, проявленное к ученикам, особенно к «трудным», расценивается некоторыми коллегами в коллективе как панибратство, а увлеченность внеклассной работой, активное привлечение к ней родителей – как попытка завоевать дешевый авторитет. Поэтому наставнику при работе с такими молодыми учителями надо учитывать, что «увлеченные» нуждаются в поддержке, ее отсутствие переживается ими особенно остро. Зато внимание и забота оцениваются чрезвычайно высоко. Одна из особенностей позиции этой части молодого учительства – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия каждого вряд ли достигнут цели. «Увлеченным» не безразлично общественное признание. Они относятся к нему не столько как к средству самоутверждения, сколько как к важному стимулу творческого роста. Стремление к самосовершенствованию побуждает молодых учителей к творческим контактам с педагогами-мастерами, которые оказывают большое влияние не только на профессиональную деятельность начинающих, но и на их личность. «Увлеченные» ориентированы на взаимодействие с учащимися. Представители этой группы педагогической молодежи отличаются человечностью, оптимизмом, т.е. теми качествами,

которые во многом определяют успешную профессиональную деятельность. Задачи, которые «увлеченные» ставят перед собой, связаны, прежде всего, не с карьерным ростом, а с формированием духовного мира юной личности. Эти задачи не рассматриваются как внешние, кем-то поставленные перед ними. Они вытекают из потребности учителя в духовной общности с учениками. Наставники отмечают, что некоторая часть «увлеченных» молодых педагогов одержима методическим максимализмом. Стремясь к новым активным формам обучения, они подчас не учитывают возможности учащихся и чрезмерно перегружают урок. Оказывая поддержку таким учителям, наставникам лучше всего обсудить с ними злободневные проблемы обучения и воспитания, разобрать сложившиеся конфликтные ситуации. Обмен опытом помогает начинающим педагогам утвердиться в правильности своих действий в одних случаях и критически отнестись в других. Так как наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора молодого педагога, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. К.Д.Ушинский писал: «Вдохновение – вот ключ к истинному наставничеству. Учитель может передать знания и информацию, но только настоящий наставник наполнит вас вдохновением и верой в то, что вы способны на гораздо большее, чем вам кажется». Таким образом, наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особо важную роль играют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования
- подготовки к первичному повышению квалификации;— освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения, учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост). Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует

стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

7. Причины создания и принципы сетевого взаимодействия.

Есть ли необходимость учреждениям создавать сетевое взаимодействие? Таких «необходимостей», или причин можно выделить несколько. Вот некоторые из них.

Организационная. Методические объединения не могут развиваться в закрытой системе (в рамках одной школы), им необходим поиск единомышленников для реализации общей образовательной стратегии, приводящей к системным изменениям структуры, содержания и дидактического обеспечения деятельности образовательного учреждения;

Программно-методическая. Отсутствие действенного механизма в организации методической работы в современных условиях развития образования;

Информационная. Потребность оперативного удовлетворения профессиональных запросов педагогов, но невозможность реализации некоторых идей вследствие недоступности новинок в области методических разработок. И в то же время, общее количество информации, размещенной в глобальной сети, растет лавинообразно, но для поиска необходимого источника, статьи и т.п. уходит не один час;

Вышеизложенные причины указывают на то, что для эффективной работы инновационного образования нужна новая система взаимодействия, управления и распределения ресурсов, а именно – сетевое взаимодействие.

Сетевое взаимодействие - это такой тип отношений, в котором каждая единица является источником своих целей и влияет на деятельность всех остальных единиц. Интерес взаимодействия и взаимообращения друг к другу в сети заключается в востребованности результатов деятельности каждой единицы сети другими единицами. Сообщество должно подчиняться следующим принципам:

- принцип добровольности и независимости членов;
- принцип открытости действий, результатов, проблем, информации;
- обмен участников сетевого образовательного сообщества методическими материалами, результатами инновационной деятельности и т.п.
- принцип взаимоподдержки
- передача опыта и консультирование;
- принцип соблюдения интеллектуальной собственности;
- принцип соблюдения этических норм и правил взаимодействия.

8. Мониторинг деятельности молодого педагога

Мониторинг деятельности молодых педагогов осуществляется в рамках общешкольной сетевого взаимодействия. Кроме того, учителем по полугодиям заполняется Карта профессионального роста, которая позволяет проследить траекторию индивидуального развития

9. Результаты реализации программы

Результатом реализации программы станет следующая деятельность:

- сокращение адаптационного периода педагогов;
- сокращение пути профессионального роста от готовности к педагогической деятельности до приобретения основ педагогического мастерства;
- формирование у начинающего учителя индивидуального стиля в творческой деятельности;
- сформированность у начинающего учителя потребности в непрерывном образовании.
- снижение текучести педагогических кадров в ОУ.
- закрепление молодых специалистов в ОУ
- повышение эмоциональной устойчивости и сплочённости молодых учителей.
- становление молодого учителя как учителя-профессионала.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Входная анкета для молодых педагогов.

Уважаемые педагоги!

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

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
- ✓ Несправляемость с дисциплиной в классе
- ✓ Отношения с коллегами
- ✓ Отношения с родителями
- ✓ Проведение классных мероприятий
- ✓ Проведение родительских собраний
- ✓ Организация процесса самообразования

Другие трудности

6. 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

7. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- ✓ С первого дня не обращают внимание

- ✓ Настроены не дружелюбно
- ✓ Не хотят помогать
- ✓ Приняли доброжелательно
- ✓ Оказывают моральную поддержку
- ✓ Оказывают практическую помощь
- ✓ Приглашают на занятия
- ✓ Помогают решать педагогические задачи
- ✓ Рекомендуют методы и приемы
- ✓ Делятся опытом
- ✓ Ждут от Вас практических советов
- ✓ Не нуждаетесь в помощи коллег

Приложение 2

Анкета для выявления профессиональных затруднений молодых педагогов в период подготовки к переходу на ФГОС ООО

№ п/п	Вопрос	Да	Нет	Ваш ответ
1.	Достаточно ли Вы информированы о стандартах нового поколения?			
2.	В достаточной ли степени Вы ознакомлены с нормативно-правовой документацией по этому направлению?			
	Считаете ли вы, что введение ФГОС положительно скажется на развитии и образовательных результатах обучающихся?			
3.	В чем суть системно-деятельностного подхода			
4	Сформулируйте основные отличия ФГОС (стандарт 2-го поколения) от федерального компонента государственного стандарта общего образования (стандарт 1-го поколения).			
5	Перечислите виды планируемых учебных действий			
6.	Владеете ли Вы умениями разработки урока в свете требований ФГОС второго поколения			
7.	Испытываете ли Вы затруднения в овладении методологией организации самостоятельной творческой деятельности обучающихся?			
8.	Способны ли Вы аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других учителей?			

9.	Имеете ли Вы необходимость в повышении своего профессионального уровня в условиях перехода на ФГОС?			
10	Достаточной ли степени Вы ознакомлены теорией по составлению рабочих программ?			
11	Способны ли вы отказаться от стереотипов, преодолеть инерцию мышления и использовать вариативность в педагогической деятельности?			
12	Испытываете ли Вы проблемы с выбором методов обучения и умением сочетать методы, средства и формы обучения?			
13.	Считаете ли Вы себя достаточно творческой личностью?			
14	Чувствуете ли Вы в себе решительность и уверенность в том, что Вы преодолеете трудности при переходе на стандарты нового поколения?			
15	Какими источниками информации Вы пользуетесь для методической подготовки к внедрению ФГОС			
16	Ваши действия по эффективному введению и внедрению ФГОС ООО			

Приложение 3

АНКЕТА

для молодых педагогов (промежуточная)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - ✓ Да
 - ✓ Нет
 - ✓ Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - ✓ в календарно -тематическом планировании
 - ✓ проведении уроков
 - ✓ проведении внеклассных мероприятий
 - ✓ общении с коллегами, администрацией
 - ✓ общении с учащимися, их родителями
 - ✓ другое (допишите) _____
4. Представляет ли для вас трудность:
 - ✓ формулировать цели урока

- ✓ выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- ✓ мотивировать деятельность учащихся
- ✓ формулировать вопросы проблемного характера
- ✓ создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- ✓ подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- ✓ активизировать учащихся в обучении
- ✓ организовывать сотрудничество между учащимися
- ✓ организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- ✓ организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- ✓ 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
- ✓ практико-ориентированному семинару
- ✓ курсам повышения квалификации
- ✓ мастер-классам
- ✓ творческим лабораториям
- ✓ индивидуальной помощи со стороны наставника
- ✓ предметным кафедрам
- ✓ школе молодого специалиста
- ✓ 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 уроков, методика их подготовки и проведения
- ✓ методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- ✓ приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- ✓ учет и оценка знаний учащихся
- ✓ психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- ✓ урегулирование конфликтных ситуаций
- ✓ формы работы с родителями
- ✓ формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- ✓ другое (допишите) _____

Анкета**«Профессиональный стандарт педагога: новые риски или новые возможности?»**

Уважаемые коллеги! Просим Вас ответить на предлагаемые вопросы 1-5, 8, отметив нужный вариант ответа любым значком; на вопрос 7 - представить развернутый ответ.

1 Вы являетесь...(основная должность)

- ✓ руководителем
- ✓ заместителем руководителя
- ✓ учителем воспитателем
- ✓ другое:

2 Ваш педагогический стаж

- ✓ 0-2 года
- ✓ 3-5 лет
- ✓ 6-10 лет
- ✓ 10-20 лет
- ✓ 20-35 лет
- ✓ более 35 лет

3 Знаете ли Вы что-либо о профессиональном стандарте педагога?

- ✓ Я читал(а) стандарт и участвовал(а) в его обсуждении.
- ✓ Я внимательно читал(а) стандарт.
- ✓ Я читал(а) стандарт ознакомительно.
- ✓ Слышал(а), что данный стандарт существует.
- ✓ Ничего не знаю о стандарте.
- ✓ Другое:

4 Как Вы считаете, насколько Ваш профессиональный уровень соответствует

- ✓ требованиям профессионального стандарта?
- ✓ полностью соответствует
- ✓ частично соответствует
- ✓ не соответствует
- ✓ другое:

5 Кто на Ваш взгляд должен устанавливать соответствие профессионального уровня педагога требованиям стандарта?

- ✓ Специальная комиссия, созданная в ОУ.
- ✓ Работодатель.
- ✓ Независимые профессиональные эксперты.
- ✓ Другое _____

6. Считаете ли Вы, что профессиональный стандарт может служить инструментом развития педагога?

- ✓ Да, полностью согласен.
- ✓ Скорее "да", чем "нет".
- ✓ Скорее "нет", чем "да".
- ✓ Категорически не согласен.

✓ Другое _____

7. Что Вы думаете о возможных результатах внедрения профессионального стандарта педагога?

8. Заполните некоторые данные о себе

Местность проживания:

- сельская
- городская

Ваш пол:

- муж.
- жен

Образование.

Приложение 5

Тест «Насколько вы эффективно управляете своей жизнью?»

Оцените по шкале, насколько вы эффективно управляете своей жизнью, используя предложенные в таблице утверждения.

Итак, вы:

№	Утверждения	«Обычно»	«Время от времени»	«Редко»
1	Постоянно поддерживаете своё здоровье			
2	Ограничиваете своё рабочее время (не засиживаетесь на работе)			
3	Следите за равновесием между личной и деловой жизнью			
4	Планируете и устраиваете для себя перерывы и выходные			
5	Эффективно организуете свои поездки			
6	Свободно выражаете свои эмоции			
7	Стремитесь к самопознанию			
8	Эффективно используете своё время			
9	Находитесь в ладу со своими чувствами			
10	Ощущаете свою энергию и жизнелюбие			
11	Развиваете разумное общение с окружающими			

12	Эффективно извлекаете и используете опыт неудач			
13	Способны сносить неодобрение и нелюбовь к себе			
14	Избегаете чрезмерных стрессов			
15	Берёте на себя только выполнимые задачи, а не каждый вызов			
16	Обычно чувствуете себя полным сил			
Итого в сумме:				

Поставьте себе 2б за каждый ответ «Обычно»; 1б – за ответ «Время от времени»; 0б – за ответ «редко» и посчитайте сумму.

0-10 б – у вас большие проблемы с самоменеджментом.

11-20б – вы справляетесь с обычной жизнью, но не достигаете успеха, которого достойны.

21-32б – вы достигли многого и можете начинать стремиться к идеалу.