Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» станицы Атаманской муниципального образования Павловский район

Наставничество

как эффективная форма методического сопровождения молодых педагогов



 Методист

Кахикало Валентина Николаевна

2019 год

В.Н. Кахикало. Наставничество как эффективная форма методического сопровождения молодых педагогов. Атаманская, 2019 г. – 42 с.

В настоящее время тема наставничества стала актуальной во всех сферах нашей жизни, в том числе в системе образования. Наставничество является своего рода инструментом в ускорении процесса адаптации сотрудника на новом рабочем месте. В каждом учреждении существуют свои подходы к организации наставничества. Это зависит от многих факторов, но, в первую очередь, от личности молодого педагога и, конечно, педагога-наставника. Данный материал носит практический характер и адресован педагогическим работникам, осуществляющим наставничество в образовательных учреждениях.

В национальном проекте «Образование», запланированном до 2024 года, указывается необходимость обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования. И наставничество является тем зерном, которое по мере своего роста способствует достижению глобальных целей.

Так, в нашем учреждении наставничество реализуется по отношению к молодым педагогическим работникам, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющим стаж до 3-х лет. Работа наставника осуществляется на основании Положения о наставничестве и приказа о назначении наставника. Деятельность в течение учебного года строится на основе плана работы наставника на год. В целом работа наставника с молодым педагогом длится в течение трёх лет. Наша цель – содействовать тому, чтобы молодой педагог продолжал свою профессиональную деятельность в учреждении и чувствовал себя комфортно.

План работы состоит их трёх разделов: «Инструктивно-методическая работа», «Посещение занятий, воспитательных мероприятий» и «Диагностика уровня профессиональной компетентности педагога».



Итак, работа наставника начинается с создания комфортного психологического климата, среды, мотивирующей педагога к творческой деятельности, самореализации. В «строительстве» этого климата участвует весь коллектив учреждения, в том числе администрация. Что мы подразумеваем? Конечно, это доброжелательное отношение всех членов коллектива. Педагогу предоставляется учебный кабинет, технические средства – то есть атмосфера и условия для творчества. Сотрудничество и взаимопомощь – педагог обращается за помощью к опытному члену коллектива при проведении воспитательных мероприятий, заполнении документов, подготовке к конкурсам и т.д. Создание ситуации успеха – педагогу предлагается такая задача, которую он обязательно сможет выполнить (например, включение в инициативную группу по оформлению массовых мероприятий, составлению сценариев – если наяву творческий подход к работе; подготовка презентации к отчётному концерту – если хорошо владеет компьютером, работает в различных программах). То есть мы уверены, что педагог с этим непременно справится. Демократический стиль в отношениях коллектива и руководителя – молодой педагог чувствует себя защищённым, чётко понимает предъявляемые требования, имеет возможность свободно выразить своё мнение. Включение в деятельность (профессионально-педагогическую, общественную и т.д.) – это важное условие сплочения коллектива (участие в составе жюри детских конкурсов в учреждении, в смотре песни среди педагогов, подготовке совместных мероприятий с местным домом культуры и т.д.).



Моральная и материальная поддержка – чувство удовлетворения от работы, словесное поощрение, признание коллег, награждение грамотами, поощрение по итогам года, по результатам конкурсов. Такая поддержка осуществляется с учётом данных в таблице «Результативность профессиональной деятельности», где на каждого педагога заполняются сведения по участию педагога и обучающихся в разных мероприятиях, что является основанием для ведения мониторинга уровня профессиональной активности, в результате чего ежемесячно педагоги могут сравнить свою активность с коллегами.

 **1-ый год работы** называется адаптационным. **2-ой год работы** –деятельностный. **3-ий год работы** - творческий поиск, самостоятельное проектирование саморазвития.

1-ый раздел «Инструктивно-методическая работа» включает, во-первых, проведение собеседования с молодым педагогом.

Примерные вопросы вы видите на слайде. Педагог вводится в «мир» профессии через знакомство с деятельностью успешных объединений в учреждении, демонстрируются фотоматериалы, методические материалы педагогов, достижения. Педагог знакомится с планом работы, вносит свои предложения (если имеются). Вопросы задаются не обязательно в этой последовательности, могут дополняться. Всё зависит от хода собеседования, активности педагога.

Раздел также включает различные формы методических мероприятий, которые педагог посещает в качестве слушателя: семинары, мастер-классы по актуальным темам (например, «Презентация профессионального мастерства педагога», «Педагогическая диагностика развития личности обучающегося»), открытые занятия, проводимые на различных уровнях. В нашем муниципальном образовании действуют методические объединения по направленностям, а также проводятся тематические конференции, круглые столы. Педагог знакомится с опытом работы коллег. В конце мероприятия обязательно проводится анализ, даются пожелания участникам.

Участвует также в коллективном анализе открытых занятий (в рамках фестиваля открытых занятий, сетевого взаимодействия между учреждениями дополнительного образования района – это центр детского творчества и детско-юношеская спортивная школа ст. Павловской, Дом детского творчества ст. Старолеушковской), воспитательных мероприятий, проводимых в учреждении (например, в рамках школьных каникул, месячника оборонно-массовой и военно-патриотической работы и т.д.). После проведения занятия или мероприятия совместно с методистом и администрацией анализируется работа педагога. Это способствует предотвращению ошибок в собственной профессиональной деятельности, а также выработке индивидуального стиля работы.

Вебинары, записи вебинаров, которые предлагает наставник на сайтах «Инфоурок», «ФИРО» (Федеральный институт развития образования), РНМЦ НО (ресурсный научно-методический центр непрерывного образования и т.д.) представляют особую ценность, так как здесь можно узнать много свежей и полезной информации. Как зарегистрированный пользователь просматриваю материалы вебинаров, скачиваю и демонстрирую педагогам (например, по применению технологии проектного обучения, проектированию ДОП, организации проектно-исследовательской деятельности и т.д.). На сайте «Мой университет» предлагается пройти бесплатные курсы самообразования. Материалы присылаются на электронную почту для самостоятельного изучения в течение нескольких дней.

Также обращается внимание педагога на образовательные онлайн-платформы как для педагога, так и для обучающихся. Их ресурсы используются как для самообразования, так и для обучения детей, содействия их ранней профориентации. В федеральном проекте «Успех каждого ребёнка», входящего в национальный проект «Образование», одной из задач является участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию. Эта платформа даёт возможность демонстрировать обучающимся записи всероссийских открытых уроков, знакомить с востребованными профессиями.

Здесь роль наставника заключается в том, чтобы научить молодого педагога ориентироваться в многообразии взглядов, подходов и идей, предлагаемых в глобальной сети, осуществлять целесообразный объективный отбор материала для определенной категории обучающихся и наиболее оптимальным образом строить процесс обучения, воспитания и развития личности.

Ещё одна форма работы по этому разделу – индивидуальные консультации. Они всегда актуальны и востребованы. Для педагога разрабатываются памятки по различным направлениям педагогической деятельности: ведение документации, подготовка и проведение занятий, современные педагогические технологии, распространение опыта, самообразование, участие в профессиональных конкурсах и т.д. Консультация проходит в форме диалога.

Здесь приводятся конкретные примеры, демонстрируется методическая литература, разработки педагогов, конкурсные материалы, видеозаписи (например, открытых занятий, анализа выступлений педагогов в профессиональных конкурсах членами жюри – кстати, всегда сопровождаю педагогов при участии в краевых очных этапах конкурсов).

Также этот раздел предусматривает обмен мнениями наставника и молодого педагога по определённой теме (например: «Факторы, влияющие на качество преподавания»). Проводится в конце учебного года. Также составляется примерный перечень вопросов для диалога. Здесь имеется возможность корректировать ошибочные представления педагога, познакомить с успешным практическим опытом.

При условии успешной адаптации педагога в первый год, если он занимает активную жизненную позицию, активнее становятся и его обучающиеся, которых он мотивирует для участия в конкурсах. Обучающиеся часто становятся победителями и призёрами конкурсов различного уровня (краевом – «Дети Кубани берегут энергию», зональном – «Люблю тебя, мой край родной», «Молодые дарования Кубани»), активно участвуют в жизнедеятельности учреждения (например, представляли команду от учреждения в районном мероприятии, посвящённом Дню защитника Отечества, становились ведущими отчётного концерта, персонажами в новогодних мероприятиях).

Проводятся консультации по подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности и с целью установления квалификационной категории.

В нашей практике имеется такой педагог, который менее чем за 3 года работы принял участие во многих муниципальных, зональных и краевых методических мероприятиях, стал участником финала краевого этапа двух профессиональных конкурсов, его обучающиеся стали призёрами и победителями на краевом уровне. Имея такие результаты, он через два года работы аттестовался на первую квалификационную категорию.

Во 2-ой год работы педагоги участвуют в профессиональных конкурсах («Педагогический дебют», на лучшую разработку занятия или воспитательного мероприятия). В результате становятся призёрами и победителями. Также педагог обязательно посещает методическое мероприятие с участием наставника в качестве выступающего. Затем проводится анализ, отмечаются направления, по которым ещё предстоит работать.

В 3-ий год молодому педагогу предлагается больше самостоятельности в определении направлений саморазвития. Однако он продолжает активно участвовать в различных формах методической работы. Индивидуальные консультации носят партнёрский характер. В этот период педагог не только применяет имеющийся материал в учреждении, например, электронные образовательные ресурсы, разработанные коллегами, но и самостоятельно их разрабатывает, вносит идеи, помогает опытным коллегам в разработке.

Так, молодой педагог, преподающий изобразительное искусство оказывала помощь коллеге при подготовке к конкурсу «Сердце отдаю детям» (снимала видеоматериал, делала фотографии, создавала ролик). Её помощь пригодилась при съёмке к конкурсу экологического костюма «Эко-стиль». А положительная оценка работы молодого педагога опытными коллегами, их признание, обращение к нему за помощью являются стимулом для продолжения профессиональной деятельности в учреждении, а также показателем успешности самореализации.

Педагогу оказывается помощь в составлении портфолио - набора материалов, демонстрирующих умение молодого педагога решать задачи своей профессиональной деятельности и предназначенных для оценки уровня профессионализма работника.

2-ой раздел «Посещение занятий, воспитательных мероприятий».

Педагог демонстрирует практические навыки проведения занятий и мероприятий, широту кругозора, умение взаимодействовать с обучающимися, умение осуществлять дифференцированный подход, владение современными образовательными технологиями, применение дидактического материала на занятии и т.д.

Дата и цель посещения заранее оговариваются с педагогом. После этого проводим анализ и самоанализ. Подводим педагога к тому, чтобы он сам увидел собственные ошибки (например, не достигнут запланированный результат – отведено много времени на объяснение и демонстрацию презентации; дети отвлекались – материал подобран без учёта возрастных особенностей, т.е. сложный для восприятия, неточно изложены требования для выполнения задания, недостаточно эмоциональная подача материала; не достигнуты цель и задачи – неверно сформулированы в рамках одного занятия и т.п.).

Иногда мнения могут не совпадать, поэтому очень актуально соблюдение педагогической этики. При затруднениях педагога по какому-либо компоненту занятия, наставник предлагает просмотреть это у другого - опытного, успешного педагога.

Во 2-ой год, как правило, отмечается повышение профессионального уровня педагога, очевидна продуманность занятия, разнообразие форм и методов работы с обучающимися, меньше ошибок в распределении времени на этапах занятия.

3-ий раздел – «Диагностика уровня профессиональной компетентности педагога».

Здесь проводится анкетирование: на выявление профессиональных затруднений, на определение готовности к дальнейшей деятельности в учреждении, изучение затруднений в воспитании и т.д. Также этот раздел включает подготовку отчёта наставника за истёкший период. Все эти данные служат дополнительными сведениями для анализа профессионального развития педагога, построения плана работы на следующий год.

Общение с молодым педагогом также осуществляется через Skype, особенно если он находится в другом населённом пункте. Это практикуется при подготовке к открытым занятиям, конкурсам, выступлениям на методических мероприятиях. Таким образом, педагог чувствует поддержку наставника, готовность ему помочь в трудную минуту.

Представленный план разработан для педагога социально-педагогической направленности, работающего с детьми дошкольного возраста. Его содержание будет меняться в зависимости от личности педагога, направленности его деятельности, а также с учётом развития науки, техники и технологий.

Итак, педагогический опыт можно получить из различных источников информации, но человечество ещё не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Поэтому девизом наставничества в нашем учреждении считаю такие слова: «Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был их наставник» (Kaye B.L.).

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества станицы Атаманской» муниципального образования Павловский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества станицы Атаманской» муниципального образования Павловский район (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края, управления образованием администрации муниципального образования Павловский район и настоящее Положение, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки специалистов образовательных учреждений.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества станицы Атаманской» муниципального образования Павловский район (далее – Учреждение).

1.3. Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество в Учреждении является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в

должности менее пяти лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в

течение трёх лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых компетенций для осуществления педагогической

деятельности.

1.5. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

**2. Цель и задачи наставничества**

2.1. Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к

педагогическому труду;

- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с

целью его скорейшего вхождения в профессию;

- содействие в профессиональном росте с учётом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в Учреждении;

- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.2.Задачи наставничества.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в Учреждении;

- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;

- формирование у молодых специалистов потребности к самообразованию;

- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива Учреждения.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Назначение наставника производится по рекомендации методического совета Учреждения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставничество закрепляется приказом директора с указанием срока наставничества. Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.2. Наставник утверждается по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- положительный опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в работе;

- способность делиться профессиональным опытом;

- стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.3. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых специалистов.

3.4. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом директора в случаях:

 - на основании личного заявления молодого специалиста или наставника;

- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;

- увольнения наставника или молодого специалиста;

- перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.5. Руководитель Учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

**4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету в течение трёх рабочих дней со дня установления наставничества.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Учреждения, обучающимся и их родителям (законным представителям).

4.4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

4.5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий.

4.6. Оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Представлять отчет о работе наставника (в конце учебного года), где дается оценка деятельности молодого специалиста, его исполнительской и служебной дисциплины, профессиональных и личностных качеств.

**5. Права наставника**

5.1. Ходатайствовать перед администрацией Учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.

5.2. Посещать занятия молодого специалиста.

5.3. Изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист.

5.4. С согласия директора привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников Учреждения.

5.5. Вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

5.6. На ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

**6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Выполнять индивидуальный план профессионального становления

(сопровождения) в сроки, определённые данным локальным актом и приказом директора.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.6. Своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана

педагогического становления (сопровождения).

**7. Права молодого специалиста**

7.1. Вносить на рассмотрение методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

**8. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками Учреждения**

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками Учреждения.

**9. Документы, регламентирующие деятельность наставника**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества (настоящее Положение);

- приказ об утверждении Положения;

- приказ о назначении наставника;

- план работы наставника по профессиональному сопровождению молодого специалиста на учебный год;

- годовой отчёт о работе наставника с молодым специалистом.

**10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение доводится директором Учреждения до сведения молодых педагогических работников при приёме их на работу.

10.2. При изменении законодательства в настоящий локальный акт вносятся изменения в установленном законом порядке.

План работы наставника на 2016-2017 учебный год

1 год (адаптационный)

Ф.И.О. наставника Кахикало Валентина Николаевна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. молодого педагога Кирилюк Алёна Александровна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование мероприятий** | **Срок проведения** | **Инструментарий**  | **Результат** | **Деятельность молодого педагога** |
| **Инструктивно-методическая работа**  |
| 1 | Собеседование «Введение в профессию»  | Сентябрь 2016 г. | Подбор вопросов к собеседованию | Получение данных для составления/корректировки плана работы | Знакомство с объединениями учреждения  |
| 2 | Посещение семинаров в учреждении | По программе деятельности на 2016-2017 учебный год | - | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов семинаров, применение полученных знаний в практической деятельности |
| 3 | Посещение семинаров, мастер-классов, открытых занятий в рамках сетевого взаимодействия, РМО | По плану работы УО, МКУО РИМЦ | - | Ознакомление с практической деятельностью педагогов других ОДО | Самоанализ профессиональной деятельности  |
| 4 | Участие в вебинарах | В течение года | Материалы сети Интернет («Инфоурок», ФИРО и т.д.) | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов вебинаров, применение полученных знаний в практике работы |
| 5 | Посещение открытых занятий педагогов ДО учреждения | В течение года (по плану ОО, приказам МКУО РИМЦ) | Лист оценки занятия педагога ДО, тетрадь взаимопосещения занятий | Ознакомление с практической деятельностью педагогов учреждения  | Самоанализ профессиональной деятельности |
| 6 | Индивидуальная консультация «Нормативно-правовые акты в области защиты прав ребёнка. Законодательство РФ об образовании и персональных данных», «Ведение учебно-методической документации» | Сентябрь 2016 г. | Памятки | Ознакомление с нормативно-правовыми актами в области защиты прав ребёнка, законодательством РФ об образовании и персональных данных, нормами ведения учебно-методической документации | Изучение нормативно-правовых актов в области защиты прав ребёнка, законодательства РФ об образовании и персональных данных. Ведение учебно-методической документации в соответствии с правилами, локальными актами |
| 7 | Индивидуальная консультация «Требования к современному занятию в ОДО» | Октябрь2016 г. | Памятка | Ознакомление с требованиями к современному занятию в ОДО | Проведение занятий в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| 8 | Индивидуальная консультация «Работа по самообразованию» | Ноябрь 2016 г. | Памятка | Ознакомление с особенностями работы по самообразованию | Организация целенаправленной работы по самообразованию  |
| 9 | Индивидуальная консультация «Применение современных педагогических технологий на занятии» | Декабрь 2016 г. | Памятка | Ознакомление с современными педагогическими технологиями на занятии | Применение современных педагогических технологий на занятиях |
| 10 | Индивидуальная консультация «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» | Январь2017 г. | Памятка | Ознакомление с формами и методами работы с родителями | Выстраивание партнерских отношений с родителями через различные формы и методы работы  |
| 11 | Индивидуальная консультация «Диагностика уровня освоения ДООП обучающимися» | Февраль 2017 г. | Памятка | Ознакомление с методикой проведения диагностики уровня освоения ДООП обучающимися | Проведения диагностики уровня освоения ДООП обучающимися. Разработка диагностического инструментария |
| 12 | Индивидуальная консультация «Планирование, организация и проведение досуговых мероприятий» | Март 2017 г. | Памятка | Ознакомление с методикой планирования, организации и проведения досуговых мероприятий | Организация досуговой деятельности обучающихся. Разработка сценариев мероприятий  |
| 13 | Обмен мнениями «Факторы, влияющие на качество преподавания» | Апрель2017 г. | - | Ознакомление с мнением молодого педагога, теоретическими сведениями, выработанными практическими навыками | Учёт мнения наставника, советов при реализации профессиональной деятельности  |
| 14 | Индивидуальная консультация «Анализ деятельности творческого объединения за учебный год» | Май 2017 г. | Памятка  | Ознакомление с методикой проведения анализа деятельности творческого объединения за учебный год | Составление анализа деятельности творческого объединения за учебный год |
| **Посещение занятий, воспитательных мероприятий**  |
| 1 | Посещение занятия. Практические навыки ведения занятия  | Октябрь 2016 г. | Лист посещения занятия | Анализ практических навыков ведения занятия педагогом | Демонстрация практических навыков ведения занятия |
| 2 | Посещение воспитательного мероприятия  | Ноябрь 2016 г.  | Лист посещения воспитательного мероприятия | Анализ практических навыков проведения воспитательного мероприятия  | Демонстрация практических навыков проведения воспитательного мероприятия |
| 3 | Посещение занятия. Соблюдение структуры занятия в соответствии с его типом  | Декабрь 2016 г. | Лист посещения занятия | Анализ соблюдения структуры занятия в соответствии с его типом  | Демонстрация практических навыков ведения занятия (соответствие структуры и типа занятия) |
| 4 | Посещение занятия. Реализация намеченных целей и задач | Февраль2017 г. | Лист посещения занятия | Анализ практических навыков по реализации целей и задач, поставленных педагогом  | Демонстрация практических навыков реализации намеченных целей и задач |
| 5 | Посещение воспитательного мероприятия  | Март2017 г.  | Лист посещения воспитательного мероприятия | Анализ практических навыков проведения воспитательного мероприятия  | Демонстрация практических навыков проведения воспитательного мероприятия |
| 6 | Посещение занятия. Деятельность педагога, направленная на развитие познавательной активности обучающихся | Апрель2017 г. | Лист посещения занятия | Анализ деятельности педагога, направленной на развитие познавательной активности обучающихся | Демонстрация практических навыков по развитию познавательной активности обучающихся в течение занятия  |
| **Диагностика уровня профессиональной компетенции педагога** |
| 1 | Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений» | Сентябрь2016 г. | Анкета | Получение данных для составления плана работы | Подготовка вопросов, вызывающих профессиональные затруднения |
| 2 | Анкетированиепо определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в учреждении | Декабрь2016 г. | Анкета | Получение данных по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в учреждении | Продолжение профессиональной деятельности, определение профессиональных затруднений и обсуждение с наставником |
| 3 | Анкетирование «Позади 1 год профессиональной деятельности» | Май2017 г. | Анкета  | Получение данных об удовлетворённости профессиональной деятельностью  | Самооценка, самоанализ профессиональной деятельности  |
| 4 | Отчёт о работе с молодым педагогом за 2016-2017 учебный год | Май2017 г. | - | Составление отчёта о работе с молодым педагогом за учебный год. Перспектива профессионального развития педагога в следующем учебном году  | Ознакомление с отчётом наставника за 2016-2017 учебный год. Планирование деятельности на 2017-2018 учебный год  |

Методист МБОУ ДО «Дом творчества ст. Атаманской» МО Павловский район В.Н. Кахикало

Ознакомлена:

Педагог дополнительного образования А.А. Кирилюк

План работы наставника на 2017-2018 учебный год

2 год (деятельностный)

Ф.И.О. наставника Кахикало Валентина Николаевна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. молодого педагога Кирилюк Алёна Александровна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование мероприятий** | **Срок проведения** | **Инструментарий**  | **Результат** | **Деятельность молодого педагога** |
| **Инструктивно-методическая работа**  |
| 1 | Посещение семинаров в учреждении | По программе деятельности на 2017-2018 учебный год | - | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов семинаров, применение полученных знаний в практической деятельности |
| 2 | Посещение семинаров, мастер-классов, открытых занятий в рамках сетевого взаимодействия, РМО | По плану работы УО, МКУО РИМЦ | - | Ознакомление с практической деятельностью педагогов других ОДО | Самоанализ профессиональной деятельности  |
| 3 | Участие в вебинарах | В течение года | Материалы сети Интернет («Инфоурок», ФИРО и т.д.) | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов вебинаров, применение полученных знаний в практике работы |
| 4 | Посещение открытых занятий педагогов ДО учреждения | В течение года (по плану ОО, приказам МКУО РИМЦ) | Лист оценки занятия педагога ДО, тетрадь взаимопосещения занятий | Ознакомление с практической деятельностью педагогов учреждения  | Самоанализ профессиональной деятельности |
| 5 | Методическая помощь при проведении открытого занятия, выступления с опытом работы  | В течение года | - | Оказание помощи при распространении собственного опыта профессиональной деятельности  | Подготовка конспектов, докладов, презентаций  |
| 6 | Индивидуальная консультация «Распространение собственного опыта профессиональной деятельности. Оформление материалов» | Сентябрь 2017 г. | Памятки | Ознакомление с нормативно-правовыми формами по распространению собственного опыта профессиональной деятельности | Изучение форм по распространению собственного опыта профессиональной деятельности. Оформление материалов в соответствии с требованиями  |
| 7 | Индивидуальная консультация «Использование дидактического материала на занятиях» | Октябрь2017 г. | Памятка | Ознакомление с видами дидактического материала | Проведение занятий с применением дидактического материала |
| 8 | Посещение методического мероприятия с выступлением наставника | Ноябрь 2017 г. | - | Анализ выступления | Анализ выступления наставника. Определение точек роста  |
| 9 | Индивидуальная консультация «Конкурс – ступень профессионального роста» | Декабрь 2017 г. | Памятка | Ознакомление с требованиями, предъявляемыми профессиональными конкурсами  | Изучение положений конкурсов. Участие в профессиональных конкурсах |
| 10 | Индивидуальная консультация «Электронные образовательные ресурсы для организации различных видов деятельности обучающихся» | Январь2018 г. | Памятка | Ознакомление с видами электронных образовательных ресурсов | Отбор ЭОР для применения в работе. Разработка авторских ЭОР |
| 11 | Индивидуальная консультация «Аттестация педагогических работников» | Февраль 2018 г. | Приказ МОН РФ от 07.04.2014 г.№ 276  | Ознакомление с процедурой аттестации педагогических работников  | Изучение документов, регламентирующих процедуру аттестации  |
| 12 | Индивидуальная консультация «Анализ и самоанализ организации досуговой деятельности» | Март 2018 г. | Памятка | Ознакомление с методикой анализа и самоанализа организации досуговой деятельности | Изучение методики анализа и самоанализа организации досуговой деятельности |
| 13 | Обмен мнениями «Секреты педагогического мастерства» | Апрель2018 г. | - | Ознакомление с мнением молодого педагога, теоретическими сведениями, выработанными практическими навыками | Учёт мнения наставника, советов при реализации профессиональной деятельности  |
| 14 | Индивидуальная консультация «Внесение коррективов в ДООП» | Май 2018 г. | Памятка  | Ознакомление с правилами внесения коррективов в ДООП | Внесение коррективов в ДООП |
| **Посещение занятий, воспитательных мероприятий**  |
| 1 | Посещение занятия. Применение дидактического материала на занятии  | Ноябрь 2017 г. | Лист посещения занятия | Анализ применения дидактического материала на занятии  | Демонстрация практических навыков применения дидактического материала на занятии  |
| 2 | Посещение воспитательного мероприятия  | Декабрь 2017 г.  | Лист посещения воспитательного мероприятия | Анализ практических навыков проведения воспитательного мероприятия  | Демонстрация практических навыков проведения воспитательного мероприятия |
| 3 | Посещение занятия. Организация деятельности обучающихся на занятии | Январь 2017 г. |  |  |  |
| 4 | Посещение воспитательного мероприятия  | Февраль 2018 г.  | Лист посещения воспитательного мероприятия | Анализ практических навыков проведения воспитательного мероприятия  | Демонстрация практических навыков проведения воспитательного мероприятия |
| 5 | Посещение занятия. Применение современных образовательных технологий на занятии  | Апрель2018 г. | Лист посещения занятия | Анализ применения современных образовательных технологий на занятии | Демонстрация практических навыков применению современных образовательных технологий на занятии |
| **Диагностика уровня профессиональной компетенции педагога** |
| 1 | Анкетирование «Изучение затруднений педагогов в воспитании» | Сентябрь2017 г. | Анкета | Получение данных для составления/корректировки плана работы | Подготовка вопросов, вызывающих профессиональные затруднения в воспитании  |
| 2 | Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова) | Декабрь2017 г. | Тест  | Получение данных по уровню саморазвития и профессионально-педагогической деятельности | Продолжение профессиональной деятельности, определение профессиональных затруднений и обсуждение с наставником |
| 3 | Отчёт о работе с молодым педагогом за 2017-2018 учебный год | Май2018 г. | - | Составление отчёта о работе с молодым педагогом за учебный год. Перспектива профессионального развития педагога в следующем учебном году  | Ознакомление с отчётом наставника за 2017-2018 учебный год. Планирование деятельности на 2018-2019 учебный год  |

План работы наставника на 2018-2019 учебный год

3 год (творческий поиск, самостоятельное проектирование саморазвития)

Ф.И.О. наставника Кахикало Валентина Николаевна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. молодого педагога Кирилюк Алёна Александровна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование мероприятий** | **Срок проведения** | **Инструментарий**  | **Результат** | **Деятельность молодого педагога** |
| **Инструктивно-методическая работа**  |
| 1 | Посещение семинаров в учреждении | По программе деятельности на 2018-2019 учебный год | - | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов семинаров, применение полученных знаний в практической деятельности |
| 2 | Посещение семинаров, мастер-классов, открытых занятий в рамках сетевого взаимодействия, РМО | По плану работы УО, МКУО РИМЦ | - | Ознакомление с практической деятельностью педагогов других ОДО | Самоанализ профессиональной деятельности  |
| 3 | Участие в вебинарах | В течение года | Материалы сети Интернет («Инфоурок», ФИРО и т.д.) | Совершенствование знаний молодого педагога в области педагогики | Изучение материалов вебинаров, применение полученных знаний в практике работы |
| 4 | Посещение открытых занятий педагогов ДО учреждения | В течение года (по плану ОО, приказам МКУО РИМЦ) | Лист оценки занятия педагога ДО, тетрадь взаимопосещения занятий | Ознакомление с практической деятельностью педагогов учреждения  | Самоанализ профессиональной деятельности, оценка деятельности коллег  |
| 5 | Методическая помощь при проведении открытого занятия, мастер-классов, выступлений с опытом работы | В течение года | - | Оказание помощи при распространении собственного опыта профессиональной деятельности  | Подготовка конспектов, докладов, презентаций  |
| 6 | Индивидуальная консультация «Технология проведения мастер-класса» | Сентябрь 2018 г. | Памятка | Ознакомление с технологией проведения мастер-класса | Изучение технологии проведения мастер-класса |
| 7 | Индивидуальная консультация «Виды методической продукции» | Октябрь2018 г. | Памятка | Ознакомление с видами методической продукции | Разработка методической продукции |
| 8 | Индивидуальная консультация «Учёт достижений обучающихся в деятельности педагога ДО» | Ноябрь 2018 г. | Демонстрация портфолио педагогов ДО | Ознакомление со способами учёта достижений обучающихся в деятельности педагога ДО | Систематизация достижений обучающихся |
| 9 | Индивидуальная консультация «Особенности работы с одарёнными детьми» | Декабрь 2018 г. | Памятка | Ознакомление с особенностями работы с одарёнными детьми | Изучение особенностей работы с одарёнными детьми |
| 10 | Индивидуальная консультация «Самопрезентация педагога при подготовке к профессиональным конкурсам» | Январь2019 г. | Изучение материалов коллег | Ознакомление со способами самопрезентации педагога при подготовке к профессиональным конкурсам | Изучение опыта работы коллег, педагогов других ОДО |
| 11 | Индивидуальная консультация «Проектная и исследовательская деятельность обучающихся» | Февраль 2019 г. | Памятка | Ознакомление с организацией проектной и исследовательской деятельности обучающихся | Изучение особенностей организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся |
| 12 | Индивидуальная консультация «Обобщение педагогического опыта» | Март 2019 г. | Памятка | Ознакомление с методикой обобщения педагогического опыта | Изучение методики обобщения педагогического опыта |
| 13 | Обмен мнениями «Возможности развития личности педагога ДО средствами дополнительного образования» | Апрель2019 г. | - | Ознакомление с мнением молодого педагога, теоретическими сведениями, выработанными практическими навыками | Учёт мнения наставника, советов при проектировании профессиональной деятельности  |
| 14 | Беседа «Подведение итогов работы. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности» | Май2019 г. | - | Анализ работы с молодым педагогом  | Самоанализ. Создание индивидуального стиля профессиональной деятельности |
| **Посещение занятий, воспитательных мероприятий**  |
| 1 | Посещение занятия. Проведение нетрадиционного занятия  | Ноябрь 2018 г. | Лист посещения занятия | Анализ проведения нетрадиционного занятия  | Демонстрация практических навыков проведения нетрадиционного занятия  |
| 2 | Посещение воспитательного мероприятия  | Февраль 2019 г.  | Лист посещения воспитательного мероприятия | Анализ практических навыков проведения воспитательного мероприятия  | Демонстрация практических навыков проведения воспитательного мероприятия |
| 3 | Посещение занятия. Применение дифференцированного подхода на занятии  | Апрель2019 г. | Лист посещения занятия | Анализ применения дифференцированного подхода на занятии | Демонстрация практических навыков применению дифференцированного подхода на занятии |
| **Диагностика уровня профессиональной компетенции педагога** |
| 1 | Анкетирование на выявление способности к саморазвитию | Октябрь2018 г. | Анкета | Получение данных для составления/корректировки плана работы | Подготовка вопросов, вызывающих профессиональные затруднения |
| 2 | Анкетирование по определению степени удовлетворенности условиями работы в учреждении | Декабрь2018 г. | Анкета  | Получение данных по степени удовлетворенности условиями работы в учреждении | Продолжение профессиональной деятельности, определение профессиональных затруднений и обсуждение с наставником |
| 3 | Отчёт о работе с молодым педагогом за 2018-2019 учебный год | Май2019 г. | - | Составление отчёта о работе с молодым педагогом за учебный год. Перспектива профессионального развития педагога  | Ознакомление с отчётом наставника за 2018-2019 учебный год |

**ЖУРНАЛ**

**учёта консультаций молодого специалиста в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебном году**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О., должность консультируемого | Ф.И.О., должность консультирующего | Тема консультации | Дата консультации | Подпись |
| консультирующего | консультируемого |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Примерные вопросы для собеседования с молодым педагогом**

1. Что Вы знаете о нашем учреждении? Откуда узнали?

2. Какие перспективы Вы видите в деятельности Вашего объединения?

3. Какие изменения Вы привнесёте в Ваш учебный кабинет?

4. В каких формах Вы планируете заниматься самообразованием?

5. Есть ли у Вас какие-либо увлечения, хобби?

6. Расскажите о себе: где учились, занимались ли чем дополнительно (музыкой, рисованием, танцами и т.д.), какими достоинствами обладаете, каковы слабые стороны.

7. Что Вы считаете самым трудным в работе педагога в настоящее время?

8. Какую работу с родителями Вы планируете проводить?

9. Как Вы планируете заинтересовать обучающихся предстоящей деятельностью?

10. Работаете ли Вы на компьютере (набор текста, создание презентаций, работа с видеофайлами)?

11. Какое направление творческой деятельности Вы могли бы открыть ещё (или в случае неудачи с открытым направлением)?

12. Какая помощь Вам нужна в данный момент?

13. Есть ли у Вас дополнительные вопросы по Вашей работе?

**Анкета по выявлению затруднений для молодых педагогов**

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Вид деятельности** | **Самооценка****(да, нет, затрудняюсь ответить)** |
| 1 | Законодательство Российской Федерации об образовании и персональных данных |  |
| 2 | Специфика учреждения дополнительного образования детей  |  |
| 3 | Планирование и проведение учебного занятия |  |
| 4 | Анализ занятия  |  |
| 5 | Теоретические основы преподаваемого предмета |  |
| 6 | Методы обучения и воспитания |  |
| 7 | Организация сотрудничества между обучающимися  |  |
| 8 | Психологические закономерности обучения, воспитания и развития обучающихся |  |
| 9 | Современные педагогические технологии |  |
| 10 | Методы диагностики уровня усвоения знаний обучающихся по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе  |  |
| 11 | Методы мотивации обучающихся на занятиях |  |
| 12 | Организация работы по самообразованию  |  |
| 13 | Формы работы с родителями |  |
| 14 | Требования охраны труда во время учебного занятия и вне его |  |
| 15 | Особенности работы с одарёнными детьми |  |
| 16 | Инклюзивный поход в дополнительном образовании  |  |
| 17 | Нормативные правовые акты в области защиты прав ребенка, включая международные |  |

**Анкета**

**по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении**

1. В каком настроении вы обычно приходите на работу?

а) хорошем;

б) безразличном;

в) плохом.

2. Вы рассматриваете возможность смены места работы?

а) нет;

б) только, когда сталкиваюсь с трудностями;

в) да.

3. Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?

а) да;

б) только догадываюсь;

в) нет.

4. Какие у вас отношения с обучающимися творческого объединения?

а) отличные;

б) они мне безразличны;

в) мы не понимаем друг друга.

5. Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?

а) сдружился с большей его частью;

б) затрудняюсь ответить;

в) практически ни с кем не общаюсь.

6. Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?

а) ни разу не попадал;

б) попадаю крайне редко;

в) постоянно.

7. Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?

а) да, постоянно;

б) иногда;

в) нет, моими делами никто не интересуется.

8. Удовлетворены ли вы результатами своего труда?

а) да;

б) не всегда;

в) нет.

9. Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?

а) да;

б) не всегда;

в) нет.

10. Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?

а) да;

б) затрудняюсь ответить;

в) нет.

11. 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.

**АНКЕТА**

Уважаемый педагог! Позади 1 год профессиональной деятельности. Ответьте, пожалуйста, на вопросы.

1. Укажите мотивы выбора педагогической профессии (не более трех вариантов):

1) пример любимого учителя;

2) по совету родителей;

3) трудно устроиться на работу в другой сфере;

4) нежелание искать другую работу;

5) случайный выбор (случайные обстоятельства);

6) не поступил(-а) в другой ВУЗ;

7) желание работать в образовании, стать именно педагогом;

8) желание работать с детьми, любовь к детям;

9) интерес к конкретному предмету (иностранный язык, технология, информатика и др.);

10) желание внести вклад в образование подрастающего поколения;

11) любовь к профессии с детства;

12) гарантированная оплата труда;

13) возможность гарантированного трудоустройства.

14) свой вариант (напишите)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Какие мотивы побудили вас прийти работать в ОДО?

1) учреждение близко к месту жительства;

2) перспектива профессионального роста;

3) повышенная заработная плата;

4) приемлемый график работы;

5) возможность заняться любимым делом;

6) перспектива саморазвития;

5) другое (напишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 3. Что Вам нравится в педагогической работе?

1) учить и воспитывать детей;

2) преподавать любимый предмет;

3) творческий характер труда;

4) большой отпуск;

5) возможность работать близко от дома;

6) престиж профессии;

7) другое (напишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Отметьте и напишите, какие проблемы труда педагога в учреждении дополнительного образования Вас волнуют больше всего:

1) сокращение учебной нагрузки;

2) старение педагогических кадров;

3) большая учебная нагрузка педагогов;

4) уход педагогов пенсионного возраста;

5) уход педагогов молодого возраста;

6) наличие в учреждении вакансий;

7) недостаточное количество вакансий в учреждениях дополнительного образования;

8) безразличное отношение коллег;

9) другое (напишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Какие негативные чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте:

1) тревожность, неуверенность в своих силах;

2) раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;

3) пессимизм, чувство собственной неполноценности;

4) снижение интереса к работе;

5) страх перед обучающимися;

6) неудовлетворенность отношениями с коллегами;

7) другое (напишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 6. Обращаетесь ли вы за помощью к коллегам?

1) да, такие случат бывают довольно часто;

2) обращаюсь, но не очень часто;

3). обращаюсь, но крайне редко;

4) нет, не обращаюсь.

7. Удовлетворены ли Вы своей работой?

1) да, удовлетворен (-а) в полной мере;

2) да, удовлетворен (-а), но не полностью;

3) скорее нет, чем да;

4) нет, совершенно не удовлетворен (-а);

5) затрудняюсь ответить.

\* Если Вы выбрали варианты ответов 7.3, 7.4, 7.5, то переходите к 8 вопросу.

8. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов)

1) низкая заработная плата;

2) чрезмерная загруженность на работе;

3) ведение 2-х предметов;

4) неудовлетворительные условия труда;

5) низкий престиж профессии педагога;

6) отсутствие социальных гарантий;

7) недостаточная учебно-методическая оснащенность учебного предмета;

8). неуважительное отношение обучающихся к педагогам;

9) взаимоотношения в коллективе;

10) отсутствие у детей желания учиться (низкая учебная мотивация);

11) стиль работы администрации учреждения;

12) отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры;

13) неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями.

**АНКЕТА для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении**

**1.Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы** (поставьте галочку в соответствующем столбце).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Да** | **Нет** |
| 1. Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность? |   |   |
| 2. Удовлетворены ли вы своей работой? |   |   |
| 3. Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год? |   |   |
| 4. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения? |   |   |
| 5. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении? |   |   |
| 6. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе? |   |   |
| 7. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата? |   |   |
| 8. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения? |   |   |
| 9. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы? |   |   |
| 10. Устраивает ли вас признание вас как педагога в образовательном учреждении? |   |   |
| 11.Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)? |   |   |
| 12. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым? |   |   |
| 13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)? |   |   |
| 14. Устраивает ли вас размер заработной платы? |   |   |
| 15. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении? |   |   |

**2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность?** (Поставьте галочку в соответствующей строке.)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Уровень оплаты труда |   |
| 2. Информирование коллектива |   |
| 3. Возможность доведения своего мнения до администрации |   |
| 4. Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении |   |
| 5. Условия труда |   |
| 6. Взаимоотношения в педагогическом коллективе |   |
| 7. Материально-техническое обеспечение |   |
| 8. Отношение к инициативным педагогам |   |
| 9. Система поощрения лучших педагогов |   |
| 10. Взаимоотношение с администрацией |   |
| 11. Возможность защиты от несправедливости |   |
| 12. График работы |   |
| 13. Другое (напишите) |   |

**3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?** (Отметьте галочкой)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд |   |
| 2. Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное |   |
| 3. Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования |   |
| 4. Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги |   |

**4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?** (Отметьте галочкой)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Почетная грамота |   |
| 2. Похвала руководителя |   |
| 3. Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния |   |
| 4. Более хорошие условия работы |   |
| 5. Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения |   |
| 6. Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения |   |
| 7. Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность |   |
| 8. Другое (напишите)   |   |

**5**. **Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными?**

(отметьте в порядке убывания значимости:

на 1 место – самый значимый, на последнее (10 место) – наименее значимый)

|  |  |
| --- | --- |
| 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 руководителя к педагогическому коллективу |   |
| Другое (напишите)   |   |

**Анкета на выявление способности 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.

**Анкета «Изучение затруднений педагогов в воспитании»**

|  |  |
| --- | --- |
| Аспект педагогической деятельности | Степень затруднения |
|  | Очень сильно | Сильно | Средне | Почти не затрудняюсь |
| Планирование воспитательной работы |  |  |  |  |
| Умение поставить цель и задачи воспитательной работы |  |  |  |  |
| Выбор форм воспитательной работы |  |  |  |  |
| Введение инновационных форм воспитательной работы |  |  |  |  |
| Знание детской возрастной психологии |  |  |  |  |
| Организация интересной жизни в объединении |  |  |  |  |
| Индивидуальная работа с обучающимися |  |  |  |  |
| Работа с детьми «группы риска» |  |  |  |  |
| Работа с родителями |  |  |  |  |
| Организация обучающихся на участие в жизни учреждения |  |  |  |  |
| Знание взаимоотношений обучающихся в объединении |  |  |  |  |

**Лист посещения занятия**

**(практические навыки ведения занятия)**

Ф.И.О., должность посетившего занятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Количество обучающихся в группе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на занятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Год обучения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, группа № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Требования кдеятельности педагога | оценка | Требования к деятельностиобучающихся | оценка |
|  | уд. | хор. | отл. |  | уд. | хор. | отл. |
| 1. Начало занятия |  |  |  | 1. Внимание обучающихся на    различных этапах:

в началев серединев конце |  |  |  |
| 2. Повторение и проверка  знаний |  |  |  | 2. Интерес к теме |  |  |  |
| 3.Теоретический уровень    изложения:доступностьлогичностьсистематичностьпоследовательность |  |  |  | 3. Активность обучающихся на занятии:при изучениипри закреплении |  |  |  |
| 4. Раскрытие темы |  |  |  | 4. Прочность знаний,   умений, навыков |  |  |  |
| 5. Отбор материала |  |  |  | 5.Самостоятельность  суждений |  |  |  |
| 6. Организация внимания   обучающихся |  |  |  | 6. Отношение к педагогу |  |  |  |
| 7. Воспитательная сторона  занятия |  |  |  | 7. Культура труда |  |  |  |
| 8.  Использование ТСО, наглядности,дидактического материала |  |  |  | 8. Речь |  |  |  |
| 9. Индивидуальный подход |  |  |  | 9. Вопросы к педагогу |  |  |  |
| 10. Эмоциональность |  |  |  | 10. Самоконтроль |  |  |  |
| 11. Педагогический такт |  |  |  | 11. Дисциплина:готовность к занятиюво время занятияво время самостоятельной работыво время объяснения |  |  |  |
| 12. Речь |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. Расчет времени |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. Организация самостоятельной работы:содержаниеметодика |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. Объективность |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. Рефлексия  |  |  |  |  |  |  |  |

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись посетившего занятие Ф.И.О.

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись педагога Ф.И.О.

**Лист посещения занятия**

**(деятельность педагога, направленная на развитие познавательной активности обучающихся)**

Ф.И.О., должность посетившего занятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Количество обучающихся в группе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на занятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Год обучения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, группа № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Деятельность педагога | Оценка  |
| уд. | хор. | отл. |
| 1. Продуманность содержания учебного материала |  |  |  |
| 2. Целесообразность применения формы занятия, контроля знаний (исключающие эффект «привыкания», шаблона) |  |  |  |
| 3. Активное использование форм самостоятельной работы обучающихся, самоконтроля, взаимоконтроля |  |  |  |
| 4. Искусство педагога как лектора, оратора |  |  |  |
| 5. Искусство педагога в общении с обучающимися (использование различных стилей, позиций, ролей) |  |  |  |
| 6. Создание благоприятного психологического климата |  |  |  |
| 7. Применение вариативных форм организации деятельности обучающихся на занятиях  |  |  |  |
| 8.  Использование ТСО, наглядности, дидактического материала |  |  |  |
| 9. Индивидуальный подход |  |  |  |
| 10. Применение современных образовательных технологий  |  |  |  |
| 11. Темп организации познавательного процесса на занятии  |  |  |  |
| 12. Контроль и коррекция педагогическим работником уровня знаний обучающихся в процессе организации деятельности на занятии  |  |  |  |
| 13. Практическое применение обучающимися полученных (уже известных) знаний (в речи, при выполнении упражнений)  |  |  |  |
| 14. Отбор методов и приёмов обучения для развития познавательной активности обучающихся  |  |  |  |
| 15. Рефлексия  |  |  |  |

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись посетившего занятие Ф.И.О.

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись педагога Ф.И.О.

**Лист посещения занятия**

**(применение дидактического материала на занятии)**

Ф.И.О., должность посетившего занятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Количество обучающихся в группе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на занятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Год обучения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, группа № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Требования кдеятельности педагога | оценка |
| уд. | хор. | отл. |
| 1. Подбор дидактического материала в соответствии с возрастом обучающихся  |  |  |  |
| 2. Применение дидактического материала для организации самостоятельной деятельности  |  |  |  |
| 3. Возможность осуществления работы с дидактическими материалами в индивидуальном темпе  |  |  |  |
| 4. Реализация принципа наглядности и моделирования |  |  |  |
| 5. Соответствие дидактического материала принципу прочности  |  |  |  |
| 6. Соответствие дидактического материала принципу познавательной мотивации  |  |  |  |
| 7. Возможность решения конкретной учебной проблемы посредством использования дидактического материала |  |  |  |
| 8. Значимость материала для обучающихся |  |  |  |
| 9. Применение различных видов дидактического материала на занятии  |  |  |  |
| 10. Логичность применения дидактического материала |  |  |  |
| 11. Роль дидактического материала для достижения эффективности занятия  |  |  |  |

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись посетившего занятие Ф.И.О.

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Лист посещения занятия**

**(применение современных образовательных технологий на занятии)**

Ф.И.О., должность посетившего занятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Количество обучающихся в группе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на занятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Год обучения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, группа № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Требования кдеятельности педагога | Оценка  |
|  | уд. | хор. | отл. |
| 1. Использование педагогических технологий в начале занятия (орг. момент) |  |  |  |
| 2. Использование педагогических технологий при объяснении материала, целесообразность использования |  |  |  |
| 3. Использование педагогических технологий при первичном закреплении материала или при обобщении и систематизации полученных ранее знаний, целесообразность использования  |  |  |  |
| 4. Использование педагогических технологий в практической работе |  |  |  |
| 5. Использование педагогических технологий на этапе закрепления материала |  |  |  |
| 6. Использование педагогических технологий на этапе обобщения знаний |  |  |  |
| 7. Использование педагогических технологий на этапе рефлексии |  |  |  |
| 8. Влияние используемых технологий на формирование познавательных интересов у обучающихся |  |  |  |
| 9. Соблюдение норм СанПиН при использовании ТСО |  |  |  |
| 10. Здоровьесберегающая роль используемых технологий  |  |  |  |
| 11.  Использование возможностей различных технологий для осуществления индивидуального и дифференцированного подхода в обучении |  |  |  |
| 12. Соответствие выбора педагогических технологий специфике содержания учебного материала  |  |  |  |
| 13. Соответствие выбора педагогических технологий возрастным особенностям обучающихся |  |  |  |
| 14. Уровень владения педагогом применяемыми педагогическими технологиями  |  |  |  |
| 15. Влияние используемых педагогических технологий на развитие личности обучающегося  |  |  |  |

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись посетившего занятие Ф.И.О.

   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись педагога Ф.И.О.

Наш адрес:

352065 Краснодарский край,

Павловский район, ст. Атаманская,

ул. Октябрьская, 31.

Телефон/факс: (86191) 4-95-84,

e-mail: domtv2009@mail.ru.

Адрес сайта: dta.uopavl.ru.