



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» г. ЛАБИНСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛАБИНСКИЙ РАЙОН

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

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО "ЭБЦ"  
г. Лабинска  
 Н.Г.Герасимова  
«31» августа 2023 г.  
Приказ № 41.1



**План наставнической деятельности**  
**«Шаг навстречу»**  
(на 2023-2025 уч. год)

Ищенко Татьяна Михайловна,  
методист МБУ ДО «ЭБЦ» г. Лабинска

2023 г.

## **Пояснительная записка**

Необходимым условием модернизации системы образования Российской Федерации является решение первостепенной задачи - повышение качества кадрового потенциала. Современное дополнительное образование детей остро нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Вновь пришедшие молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей.

Одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала в настоящее время признается наставничество.

Современные требования к системе дополнительного образования детей предполагают не только высокий уровень предметной подготовки педагогов, но и владение актуальными методиками, способность к проектной деятельности, готовность к участию в конкурсном движении и созданию психологически комфортной образовательной среды. Наставничество выступает эффективным механизмом передачи практического опыта, адаптации молодых специалистов и стимулирования инновационной активности всего педагогического коллектива.

В МБУ ДО «ЭБЦ» всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства педагогов и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, аттестация, профессиональные курсы, приобщение педагогов к традициям центра и поиску передовых идей.

### **Нормативно-правовое обоснование:**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Трудовой кодекс РФ;
3. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Приказом от 22 сентября 2021 г. № 652н;
4. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»;

6. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации»;
7. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022 №2082 «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края»;
8. Методические рекомендации ГБУ ДПО «ИРО» КК «Для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».

### **Целевая аудитория плана наставнической деятельности:**

- молодые педагоги;
- педагоги, вернувшиеся в профессию после длительного перерыва;
- педагоги старшей возрастной категории, склонные к профессиональному выгоранию;
- педагоги, имеющие периодически возникающие профессиональные дефициты и затруднения.

**Цель** плана наставнической деятельности: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей педагогов, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

### **Задачи:**

1. Оказание методической помощи педагогическим работникам в изучении нормативно-правовой базы учреждения.
2. Содействие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации педагогов.
3. Стимулировать интерес к постоянному обучению и саморазвитию, формируя у педагогов внутреннюю мотивацию к профессиональному росту и улучшению образовательных результатов.
4. Способствовать формированию у педагогов потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; мотивации к повышению квалификационного уровня.
5. Формирование психологической компетентности в соответствии с особенностями и контингентом обучающихся.
6. Организация методического сопровождения молодым педагогам в создании и реализации образовательных программ и инновационных проектов.

7. Удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании.

### **Сроки и этапы реализации плана наставнической деятельности.**

**Срок реализации: 2 года;**

- **Организационный этап реализации** (сентябрь-ноябрь): диагностика профессиональных дефицитов, а также профессиональных и личностных компетенций, позволяющих преодолеть профессиональные затруднения.
- **Основной этап реализации** (декабрь-апрель): постановка конкретных профессиональных целей; разработка индивидуальных стратегий их достижения; выбор и прохождение наставляемыми плана наставнической деятельности.
- **Заключительный этап реализации** (май): аналитический отчет по итогам прохождения наставляемыми плана наставнической деятельности.

### **Формы и методы работы с наставляемыми педагогами**

Приоритет в организации наставнической деятельности отдается практико-ориентированным формам взаимодействия с наставляемыми:

- совместное проектирование и проведение занятий в тандеме «наставник-молодой специалист» с последующим анализом и рефлексией;
- мастер-классы и открытые занятия, предусматривающие демонстрацию эффективных педагогических практик и технологий; создание профессиональных проб;
- коучинговые сессии, предполагающие постановку конкретных профессиональных целей; разработку индивидуальных стратегий их достижения; регулярный мониторинг прогресса;
- интерактивные лекции с элементами дискуссии, практикумы с анализом реальных педагогических ситуаций;
- проектная деятельность, ориентированная на решение педагогических проблем, а также создание методических продуктов, отражающих способы решения выявленных педагогических проблем
- Психолого - педагогические семинары;
  - Семинары-практикумы;
  - Тренинги;
  - Педагогические чтения;
  - Коллективные и групповые консультации;
  - Круглые столы;
  - Деловые игры;

- Диспуты;
- Конкурсы и т.д.

### **Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы**

- принцип научности предполагает достоверность информации;
- принцип взаимоуважения: всё общение с педагогом – должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение педагога с каждым членом коллектива;
- принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха) ;
- принцип интерактивного обучения (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

### **Содержание деятельности**

Программа, разработанная на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых педагогов, работающих в сфере дополнительного образования от 1 года до 3-х лет.

В структурно – содержательной части программы выделены следующие основные направления:

- **Правовая подготовка** (изучение нормативно-правовой базы учреждения);
- **Дидактическая подготовка** (содержание образования, образовательной программы, методы, приёмы, технологии обучения);
- **Воспитательная подготовка** (методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления, технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями);
- **Психологическая подготовка** (профессиональная и социальная адаптация педагога, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей обучающихся);
- **Подготовка педагогов в сфере информационно-коммуникативных технологий** (создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования занятий; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования занятий; использование компьютера именно как интеллектуального средства обучения на занятиях).

## Виды контроля работы молодого специалиста.

### Первый год:

- **обзорный контроль** проводится в начале педагогической деятельности, в первый месяц, путём посещения занятий во всех объединениях с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого педагога;
- **предупредительный контроль** проводится в течении первого года работы с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого педагога.
- **повторный контроль** позволяет устранить недостатки обзорного и предупредительного контроля.

### Второй год:

- **персональный контроль** позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени;
- **при фронтальном контроле** проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (ДООП, учебные журналы, методический и дидактический материалы и т.д.).

## План работы наставнической деятельности на 2023-2024 уч. год

	<b>ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	<b>сроки</b>
1.	Диагностика педагогических затруднений начинающего педагога в профессиональной деятельности	до 20 сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы учреждения	сентябрь
3.	Закономерности и принципы дидактики	октябрь
4.	Педагогика творчества	октябрь
5.	Семинар-практикум «Занятие как форма организации образовательного процесса в учреждении дополнительного образования детей»	ноябрь
6.	Организация системы работы с родителями	декабрь
7.	Алгоритм подготовки и проведения открытого занятия	декабрь
8.	Технология педагогического портфолио	январь
9.	Семинар-практикум «Воспитательная работа, её место и значимость в учебном процессе. Методика разработки мероприятия воспитательной направленности»	февраль
	<b>ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	
10.	Основы конструктивного общения в пед.коллективе	март
11.	Роль педагога в детском коллективе	март
12.	Коммуникативные способности педагога. Методы психологической разгрузки	апрель

	<b>ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	
13.	Формы и методы диагностики в дополнительном образовании	апрель
	<b>ИТОГОВОЕ ЗАНЯТИЕ</b>	
14.	Круглый стол по итогам профессиональной адаптации	май

**План работы наставнической деятельности  
на 2024-2025 уч. год**

	<b>ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	сроки
1.	Использование современных информационно коммуникационных технологий в конструировании занятий	сентябрь
2.	Структура написания самоанализа	сентябрь
3.	Структура интегрированного занятия	октябрь
4.	Особенности организации опытно экспериментальной работы в ОО	ноябрь
5.	Использование в практике современных педагогических технологий	ноябрь
6.	Технология изучения и обобщения педагогического опыта	декабрь
7.	Современные технологии воспитания. Авторские воспитательные системы	декабрь
8.	Системный подход к организации работы с родителями	январь
9.	Деловая игра «Раскрываем потенциал педагога»	февраль
	<b>ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	
10.	Особенности работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Особенности работы с одаренными детьми.	февраль
11.	Профессиональные кризисы: как их распознать и предотвратить.	март
	<b>ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	апрель
12.	Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе	
	<b>ИТОГОВОЕ ЗАНЯТИЕ</b>	апрель
13.	Рефлексия педагогической деятельности, оформление портфолио педагога	май

## **Планируемые результаты реализации плана наставнической деятельности.**

### **Критерии и показатели эффективности программы для молодого педагога:**

#### ➤ Для молодого педагога:

- Положительная динамика посещаемости и успеваемости в его группах.
- Успешное проведение открытых занятий и мероприятий.
- Отсутствие жалоб от родителей и обучающихся.
- Активное участие в жизни методического объединения/учреждения.
- Рост активности участия в конкурсном и инновационном движении;
- Повышение квалификационной категории (при наличии).

#### ➤ Для наставника:

- Положительные отзывы молодого специалиста о работе наставника.
- Успешная адаптация и закрепление молодого педагога в коллективе.
- Наличие разработанных и реализованных планов, отчетов.

### **Предполагаемый результат**

#### ➤ Для молодого педагога:

- Сформированы профессиональные компетенции.
- Произошла успешная адаптация в коллективе.
- Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.
- Повысилась уверенность в себе и удовлетворенность профессией.

#### ➤ Для учреждения:

- Снижена текучесть кадров.
- Повысилось качество учебно-воспитательного процесса.
- Сформирован кадровый резерв.

#### ➤ Для обучающихся:

- Получают качественные знания, умения и навыки.
- Находятся в стабильной и профессиональной образовательной среде.

### **Планируемые результаты для наставляемых педагогов, испытывающих профессиональные трудности:**

- личностная и профессиональная поддержка педагога в решении его профессиональных дефицитов;
- рефлексивная позиция педагога в отношении собственного педагогического опыта;
- активная позиция педагога в участии в инновационной деятельности Центра, в конкурсном движении.

- эффективная самореализация через продуктивную деятельность; -
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Планируемые результаты наставнической деятельности для педагогов, склонных к профессиональному выгоранию:**

- снижение уровня стресса в профессиональной деятельности;
- восстановление эмоционального баланса и позитивного отношения к работе;
- формирование здоровых стратегий преодоления профессиональных трудностей;
- развитие навыков саморегуляции и эмоциональной устойчивости.

## Список литературы

1. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст: электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 17.01.2023)
2. Адольф, В. А. Компетентность педагога в условиях трансформации образования: монография / В. А. Адольф, Т. А. Кондратюк, Н. Ф. Яковлева; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск: КрГПУ, 2022. – 160 с. – Текст: непосредственный.
3. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности : методические рекомендации / И. Д. Багаева, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. – Москва: [б. и.], 2019. – 161 с. –Текст: непосредственный.
4. Беляева, О. Л. Наставничество и волонтерство в ресурсном центре педагогического университета / О. Л. Беляева, Л. В. Скакун, Д. В. Черенёв. – Текст: электронный // Открытый мир: объединяем усилия: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, 09–10 ноября 2022 года / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет; под редакцией О. Р. Ворошниковой. – Пермь: ПГПУ, 2022. – С. 21–24.
5. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст: непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
6. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст: непосредственный.
7. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст: непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58
8. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст: электронный

# Диагностические материалы к реализации плана наставнической деятельности

## Приложение 1

### Анкета наставляемого

**Опроса для мониторинга** (до начала работы с наставником)  
Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция к табличным вопросам:

3 – высокий уровень; 2 – средний уровень; 1 – низкий уровень.

Направление анкетирования	Оценка		
	1	2	3
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества			
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества			
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)			
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации			
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)			
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний			
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков			
10. Ожидаемое качество программ профессиональной адаптации			
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?			
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?			

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## Анкета наставника

### **Опроса для мониторинга (до начала работы с наставляемым)**

Наставник: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### **Инструкция к табличным вопросам:**

3 – высокий уровень; 2 – средний уровень; 1 – низкий уровень.

Направление анкетирования	Оценка		
	1	2	3
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества			
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?			
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)			
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации			
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?			
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?			
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации			
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс			
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?			

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

## АНКЕТА «ВЫЯВЛЕНИЯ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ К РАЗВИТИЮ»

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

1 – не соответствует действительности;

2 – скорее не соответствует;

3. – и да, и нет;

4. – скорее соответствует, чем нет;

5. – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Интерпретация результатов - подсчитайте общее количество баллов: от 15 до

35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития; от 36 до 54 – у Вас

отсутствует сложившаяся

система развития;

от 55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Утверждения	Оценка
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я верю в свои возможности	
Стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	

Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

**Анкета наставляемого  
Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности наставляемого педагога**

Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените навыки наставляемого по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка.

Запишите вывод в конце карты.

№	Направление анкетирования	Оценка		
		1	2	3
1	Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.			
2	Культура ведения документации.			
3	Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.			
4	Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.			
5	Использование в профессиональной деятельности информационных технологий			
6	Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.			
7	Использование инновационных форм, методов образования.			
8	Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.			
9	Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.			
10	Участие в инновационной работе.			
11	Осуществление самообразования.			
12	Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.			
13	Дисциплинированность и ответственность.			
14	Достижения воспитанников.			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности самостоятельно.

Профессиональные навыки наставляемого по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Анкета наставляемого**  
**Анализ промежуточных результатов работы с наставником**  
Наставляемый: (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.)

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?  
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- более 3 часов в неделю;
- 3–2 часа в неделю;
- 2–1 часа в неделю;
- менее часа в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Всегда ли наставник мог дать понятные и применимые в деятельности ответы на Ваши вопросы?

- всегда;
- не всегда;
- никогда;
- 

другое \_\_\_\_\_

4. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил ли о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что нужно изменить, что можно улучшить?

- каждый раз;
- почти всегда;
- иногда;
- никогда;
- другое \_\_\_\_\_

5. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?  
\_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас менее эффективными?  
\_\_\_\_\_

7. Какие Ваши предложения/пожелания по организации работы с педагогом наставником на следующий период?  
\_\_\_\_\_



## **Тест «Определение стиля педагогического общения» (для педагогов дополнительного образования)**

Цель: выявить преобладающий стиль взаимодействия с обучающимися и коллегами.

Инструкция:

Прочитайте каждое утверждение и выберите вариант ответа, который наиболее точно описывает ваше поведение:

А – Да, это характерно для меня

Б – Скорее да, чем нет

В – Скорее нет, чем да

Г – Нет, это не про меня

Вопросы:

1. Во время занятий я строго придерживаюсь намеченного плана, отклонения недопустимы.

(А) (Б) (В) (Г)

2. Часто советуюсь с детьми при выборе тем или форматов занятий.

(А) (Б) (В) (Г)

3. Считаю, что дисциплина – главное условие эффективного обучения.

(А) (Б) (В) (Г)

4. Поощряю инициативу обучающихся, даже если их идеи выходят за рамки программы.

(А) (Б) (В) (Г)

5. Конфликты в группе стараюсь пресекать сразу и авторитарно.

(А) (Б) (В) (Г)

6. Допускаю шутки и неформальное общение на занятиях, если это не мешает процессу.

(А) (Б) (В) (Г)

7. Требую безусловного выполнения моих указаний.

(А) (Б) (В) (Г)

8. Обсуждаю с детьми причины их ошибок, вместо того чтобы сразу исправлять.

(А) (Б) (В) (Г)

9. Редко хвалю, чтобы не разбаловать обучающихся.

(А) (Б) (В) (Г)

10. Предлагаю детям самим оценить свою работу.

(А) (Б) (В) (Г)

Ключ для обработки результатов:

Номера вопросов	Стиль общения	Баллы (А=3, Б=2, В=1, Г=0)
1, 3, 5, 7, 9	Авторитарный	Сумма: _____
2, 4, 6, 8, 10	Демократический	Сумма: _____

Интерпретация:

Авторитарный стиль (12–15 баллов): Четкие требования, минимум инициативы от детей. Риск: подавление творчества.

Демократический стиль (12–15 баллов): Совместное принятие решений, поощрение самостоятельности.

Смешанный стиль (6–11 баллов в каждой шкале): Гибкость в зависимости от ситуации.

Рекомендации по коррекции стиля:

Если преобладает авторитарный стиль:

- Практикуйте методы «педагогике сотрудничества».
- Вводите элементы выбора (темы, форматы заданий).

Если выражен демократический стиль:

- Уделяйте больше внимания четким правилам для сложных групп.
- Контролируйте баланс между свободой и дисциплиной.

Дополнительные вопросы для рефлексии:

- В каких ситуациях мой стиль общения наиболее эффективен?
- Какие качества мне стоит развивать для большей гибкости?

### **Опросник «Уровень психологического комфорта педагога»**

**(для самооценки эмоционального состояния и условий работы)**

Цель: выявить степень удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровень стрессовой нагрузки.

Инструкция:

Оцените по шкале от 1 до 5, насколько каждое утверждение соответствует вашему состоянию:

- 1 – Полностью не согласен
- 2 – Скорее не согласен
- 3 – Затрудняюсь ответить
- 4 – Скорее согласен
- 5 – Полностью согласен

Блок 1. Эмоциональное состояние

1. Я чувствую себя энергичным и полным сил после рабочего дня

(1) (2) (3) (4) (5)

2. Мне трудно «переключиться» с рабочих проблем на личную жизнь

(1) (2) (3) (4) (5)

3. Я часто испытываю раздражение во время занятий

(1) (2) (3) (4) (5)

4. Моя работа приносит мне чувство удовлетворения

(1) (2) (3) (4) (5)

Блок 2. Отношения с коллегами и администрацией

5. В коллективе царит доброжелательная атмосфера

(1) (2) (3) (4) (5)

6. Я чувствую поддержку со стороны руководства

(1) (2) (3) (4) (5)

7. Конфликты в коллективе решаются конструктивно

(1) (2) (3) (4) (5)

Блок 3. Взаимодействие с обучающимися и родителями

8. У меня получается находить общий язык с большинством учеников

(1) (2) (3) (4) (5)

9. Родители обычно прислушиваются к моим рекомендациям

(1) (2) (3) (4) (5)

10. Я чувствую уважение со стороны родителей

(1) (2) (3) (4) (5)

52

Блок 4. Условия труда

11. Мое рабочее место хорошо оборудовано

(1) (2) (3) (4) (5)

12. У меня достаточно времени для подготовки к занятиям

(1) (2) (3) (4) (5)

13. Учебная нагрузка соответствует моим возможностям

(1) (2) (3) (4) (5)

Обработка результатов:

Прямые вопросы (1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13): 5 баллов = 5, 4 балла = 4 и т.д.

Обратные вопросы (2,3): 1 балл = 5, 2 балла = 4, 3 балла = 3, 4 балла = 2, 5 баллов = 1.

Общий балл:

55-65: Высокий уровень комфорта

40-54: Удовлетворительный уровень

25-39: Низкий уровень (риск эмоционального выгорания)

Менее 25: критически низкий уровень

Рекомендации:

При высоких баллах:

- Продолжайте поддерживать баланс между работой и отдыхом
- Делитесь опытом с коллегами

При средних баллах:

- Определите 1-2 самых проблемных аспекта
- Обратитесь за помощью к наставнику или психологу

При низких баллах:

- Обсудите ситуацию с руководством
- Рассмотрите возможность временного снижения нагрузки
- Пройдите тренинг по стресс-менеджменту
- Дополнительные вопросы для размышления:
  - Какие факторы больше всего влияют на мой комфорт?
  - Что я могу изменить уже сейчас?

### **Опросник «Уровень коммуникативной компетентности педагога» (самодиагностика навыков общения с детьми, родителями и коллегами)**

Цель: оценить эффективность взаимодействия в профессиональной деятельности и выявить зоны развития.

Инструкция:

Оцените по шкале от 1 до 5, как часто вы демонстрируете указанное поведение:

1 – Почти никогда

2 – Редко

3 – Иногда

4 – Часто

5 – Постоянно

Блок 1. Общение с обучающимися

1. Я адаптирую стиль речи под возраст и особенности детей

(1) (2) (3) (4) (5)

2. Использую невербальные методы (жесты, мимику) для поддержания контакта

(1) (2) (3) (4) (5)

3. Умею гасить конфликты между детьми без авторитарного вмешательства

(1) (2) (3) (4) (5)

4. Даю возможность каждому ребенку выразить свое мнение

(1) (2) (3) (4) (5)

Блок 2. Взаимодействие с родителями

5. Четко формулирую рекомендации для родителей

(1) (2) (3) (4) (5)

6. Активно слушаю, не перебиваю, уточняю позицию собеседника

(1) (2) (3) (4) (5)

7. Сохраняю спокойствие в эмоционально напряженных ситуациях

(1) (2) (3) (4) (5)

8. Использую позитивные формулировки даже при критике

(1) (2) (3) (4) (5)

Блок 3. Профессиональная коммуникация

9. Открыто выражаю свою точку зрения на педсоветах

(1) (2) (3) (4) (5)

10. Конструктивно воспринимаю замечания коллег

(1) (2) (3) (4) (5)

11. Умею аргументированно отстаивать свою позицию без конфликтов

(1) (2) (3) (4) (5)

12. Помогаю новым педагогам адаптироваться в коллективе

(1) (2) (3) (4) (5)

Обработка результатов:

Сумма баллов по блокам:

Общение с детьми (вопросы 1-4): \_\_\_\_\_

Работа с родителями (вопросы 5-8): \_\_\_\_\_

Профессиональная коммуникация (вопросы 9-12): \_\_\_\_\_

Общий балл (макс. 60):

50-60: Высокий уровень компетентности

35-49: Средний уровень (есть зоны для роста)

20-34: требуется развитие навыков

Ниже 20: критически низкий уровень

Рекомендации по развитию:

При низких баллах в Блоке 1:

Пройдите тренинг по детской психологии

Освойте техники активного слушания для работы с детьми

При слабых результатах в Блоке 2:

Разработайте шаблоны конструктивной обратной связи для родителей

Изучите методы ненасильственного общения (ННО)

При дефиците баллов в Блоке 3:

Участвуйте в деловых играх по командному взаимодействию

Практикуйтесь в публичных выступлениях

Дополнительные вопросы для самоанализа:

Какие коммуникативные ситуации даются мне сложнее всего?

Какой один навык я могу начать развивать уже на этой неделе?