

Утверждаю
Директор МБУ ДО «ДЭКОЦ»
Н.М. Казначеева
«15»09.2025 г.



Программа наставничества «Знающий человек» (Вайнэ хотпа) на 2025-2028 годы

1. Актуальность и новизна программы

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте человека.

Дополнительное образование детей – это система, которая позволяет развивать и направлять личность педагогов в различных направлениях и формах.

В современных условиях система образования гарантирует единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защиту и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов России в условиях многонационального государства.

Период с 2022 по 2032 годы Генеральная Ассамблея ООН провозгласила Международным десятилетием языков коренных народов. Соответствующий документ приняли 6 ноября на 74-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Десятилетие объявлено с целью привлечения внимания к проблеме утраты языков коренных народов и необходимости сохранять, возрождать, популяризировать языки и традиционную культуру.

В соответствии с государственной образовательной политикой приоритетным направлением в развитии образования Югры является удовлетворение этнокультурных и языковых образовательных потребностей коренных малочисленных народов Севера, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Концепция по обучению родным языкам, литературе и культуре коренных малочисленных народов Севера, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее – Концепция) призвана стать ориентиром и организационной основой трансляции культурного наследия коренных малочисленных народов через систему образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В городе Ханты-Мансийске функционирует муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детский этнокультурно-образовательный центр» (далее – Центр), где сохраняется и популяризуется традиционная культура коренных малочисленных народов Севера.

Центр, выполняет особую миссию в системе дополнительного образования города, здесь созданы условия для личностного роста педагога, раскрытия и развития им собственных способностей и склонностей к разным видам творчества, профессионального роста.

С детьми в Центре педагоги говорят на трех языках – русском, хантыйском и мансийском.

За 15 лет со дня создания Центра свыше 10 тысяч детей и подростков города Ханты-Мансийска освоили образовательные программы; около 200 студентов средних и высших учебных заведений прошли практику по этнокультурной составляющей.

Центр является площадкой, на которой реализуются окружные и муниципальные проекты.

Педагогический состав в 2022 году – 11 педагогов, из них 36% педагоги со стажем педагогической деятельности свыше 30 лет и имеют высшую квалификационную категорию. За последние два года в педагогический коллектив центра влились молодые педагоги – имеющие небольшой стаж педагогической деятельности, «начинающие педагоги» – не имеющие опыта работы в образовании за последние десять лет (молодые/начинающие), которые составили 64% от общего числа.

Педагогический состав центра имеет на 2022 год – 35% педагогов со стажем педагогической деятельности выше 30 лет, с высшей квалификационной категорией. За последние два года в педагогический коллектив центра влились новые, молодые педагоги, которые составили 65% от общего числа.

На практике оказалось, что значительная часть молодых, новых педагогов, испытывает серьезные затруднения в осуществлении образовательной деятельности в центре, где транслируется традиционная обско-угорская культура, родные языки; уделяется большое внимание теме – ранней профориентации детей и подростков.

Связано это с тем, что большинство молодых/начинающих педагогов центра не понимают особенностей и сути профессиональных (инновационных) процессов и не осведомлены о стратегических приоритетных направлениях развития российского образовательного пространства.

1.1. Цель и задачи программы

Цель: Создание условий и механизмов поддержки начинающим педагогам в становлении их эффективной профессиональной деятельности.

Задачи:

- Оказывать практическую помощь молодым/начинающим педагогам в период их адаптации в Центре.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Создавать условия и механизмы для самореализации и саморазвития молодым/начинающим педагогам.
- Создавать условия для повышения квалификации молодым/начинающим педагогам через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.2. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми/начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в системе дополнительного образования или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации Центра наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет Центру практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Программа наставничества «Знающий человек» «Вайне хотпа» разработанная в форме наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Молодому/начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым/начинающим педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого/начинающего педагога;
- создать положительную мотивацию в эффективной профессиональной деятельности;
- передать накопленный наставниками опыт;

- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника.

1.3. Основные принципы Программы

- Добровольность и целеустремленность работы наставника.
- Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
- Вариативность и аксиологичность у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, общечеловеческим ценностям и традициям коренных малочисленных народов Севера.
- Доброжелательность и взаимное уважение.
- Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
- Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

2. Содержание программы

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 3 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный.

Формируются база данных, нормативных, локальных актов; из передовых педагогов формируются группы наставников, формируется методический совет.

Методическим советом проводится спецкурс для молодых/начинающих педагогов по теоретическому и практическому просвещению в области педагогических технологий, методов, приемов; специфики программ центра; создается система диагностик, создаются персонализированные программы наставничества для наставляемых педагогов.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – основной.

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми Центром и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе творческих групп; участие в мероприятиях Центра.

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

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

Третий этап – контрольно-оценочный.

Проводится контрольная диагностики. Осуществляется персонализированная программа наставничества профессионального саморазвития педагога. Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

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

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

2.4. Перечень программных мероприятий

Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год (приложение 1).

Этапы мониторинга готовности педагога к инновационной деятельности (приложение 2).

Уровни и компоненты готовности педагога к инновационной деятельности (приложение 3).

Система диагностик по повышению уровня профессиональной деятельности педагогов (приложение 4).

2.5. Механизм реализации Программы

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

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

Руководителем программы является заместитель директора по учебно-воспитательной работе который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

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

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги и методисты Центра.

Молодые педагоги:

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

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение отчетности реализации программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы

3.1. Оценка эффективности реализации Программы

Особое внимание уделяется созданию условий:

1. Определение структуры готовности педагогов к осуществлению эффективной профессиональной деятельности.
2. Разработка структурно-содержательной модели формирования готовности педагогов к эффективной профессиональной деятельности.
3. Разработка и внедрение технологии, методов, приемов формирования готовности педагогов к эффективной профессиональной деятельности.
4. Мониторинг готовности педагогов к эффективной профессиональной творческой деятельности.

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

Приложение 1

План работы с молодыми и вновь назначенными специалистами на учебный год

<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Срок</i>
Планирование и организация работы по предмету. Помощь в заполнении электронного журнала. Оказание помощи в выборе темы по самообразованию	сентябрь
Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника. Самоанализ занятия наставником. Посещение занятий молодого специалиста с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь

Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету. Рекомендации: «Дистанционные курсы повышения квалификации» Рекомендации: «Дистанционное обучение в каникулярный период»	ноябрь
Практическое занятие: «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	декабрь
Методические разработки: «Проектная деятельность учащихся».	январь
Рекомендации: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	февраль
Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника. Самоанализ занятия наставником.	март
Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и пути ее решения. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	апрель
Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	май

**Этапы мониторинга готовности педагога
к инновационной деятельности**

№ п/п	Этап мониторинга	Содержание	Методики
1.	Стартовая диагностика	Анализ условий и факторов, влияющих на готовность педагогов к инновационной деятельности. Выявление основных критериев и параметров мониторинга, необходимых для объективной оценки формирования готовности педагога к инновационной деятельности. Создание банка методик оценки готовности педагога к инновационной деятельности. Проведение первоначальной диагностики готовности педагога к инновационной деятельности.	Методики «Изучение удовлетворенности учителей своей работой» (Н.В. Журин, Е.И. Ильин); «Мотивы выбора деятельности преподавателя» (Е.А. Ильин); методика «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (Н.П. Фетискин); «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию»; «Оценка уровня творческого потенциала»; «Самооценка методологической культуры учителя» (В.И. Андреев); «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» (С.Ю. Степанов); «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (автор – К.Замфир); «Изучение профессиональной готовности учителей к применению современных образовательных технологий в педагогической деятельности» (автор – Л.В. Зевина); «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (автор – Н.П. Фетискин).
2.	Экспресс- диагностика	Проводится во время эксперимента, выявляя наиболее важные показатели готовности педагога к инновационной деятельности. Полученные данные становятся ориентировочной основой для построения программ педагогических наблюдений, проектирования задач научно-методического сопровождения и ситуаций.	Методика «Выявление рефлексивно-мыслительных оппозиций» (О.С. Анисимов); «Опросник на определение доминирующего уровня проблемности при решении педагогических проблемных ситуаций» (М. Кашапов, Ю.Н. Дубровина); Тест «Способность к прогнозированию» (Л.А. Регуш); Анализ и самоанализ уроков.
3.	Контрольная диагностика	Помимо определения уровня готовности педагога к инновационной деятельности включает диагностику степени развития качеств,	Методики «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию»; «Оценка уровня творческого потенциала»; «Самооценка методологической культуры учителя» (В.И. Андреев);

		необходимых включения инновационную деятельность.	для в	«Шкала готовности к творческо- инновационной деятельности» (С.Ю. Степанов); «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (автор – К.Замфир); «Изучение профессиональной готовности учителей к применению современных образовательных технологий в педагогической деятельности» (автор – Л.В. Зевина). «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (автор – Н.П. Фетискин).
--	--	--	----------	--

Приложение 3

Уровни и компоненты готовности педагога к инновационной деятельности

Уровни готовности	Компоненты готовности		
	мотивационно- ценностный	когнитивный	содержательно- операциональный
Репродуктивный (низкий)	Осознание необходимости введения инноваций, готовность отойти от устоявшихся профессиональных стереотипов.	Способность осваивать новые педагогические технологии, обновлять формы и методы педагогической деятельности, перенос в собственную педагогическую деятельность инновационного опыта других учителей, решение профессиональных педагогических задач по образцу.	Недостаточная технологическая готовность к выполнению инновационной деятельности, адаптированность к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с появлением новых программ, учебников, с появлением новых способов контроля знаний и т.п.); реализация инновационной деятельности по алгоритму.
Адаптивный (средний)	Высокий уровень мотивации к саморазвитию и преобразованию профессиональной педагогической деятельности, осознание	Наличие знаний, умений и навыков применения педагогических инноваций в образовательной практике.	Технологическая готовность к выполнению инновационной деятельности, наличие положительного опыта в разработке

	необходимости в инновационной деятельности, уверенность в том, что новшество принесет позитивный результат, позитивная оценка своего предыдущего опыта в свете инновационной деятельности, согласованность личных целей с инновационной деятельностью.		собственных инноваций, потребность в профессионально- ориентированном общении с коллегами.
Системно- моделирующий (высокий)	Выраженность внутренней и альтруистической мотивации к саморазвитию и ведению инновационной деятельности, готовность к преодолению творческих неудач.	Способность выйти на надситуативный уровень в решении педагогических ситуаций; к постановке вариативных и комплексных целей профессионально- педагогической деятельности и поиску способов их решения посредством планирования педагогических задач (стратегических, тактических, оперативных); умения анализировать и обобщать результат, способность к профессиональной рефлексии, умение извлекать новые педагогические знания из исследования собственной профессионально- педагогической деятельности и перестраивать ее на основе освоения новой учебной и научной информации, решение профессиональных педагогических задач не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации.	Наличие опыта внедрения инноваций, проведение педагогических экспериментов, готовность к передаче собственного инновационного опыта.

Система диагностик по повышению уровня профессиональной деятельности педагогов

Анкета № 1
«Оценка способности к саморазвитию, самообразованию»
(автор – В.А. Андреев)

1. За что вас ценят ваши друзья:
 - а) преданный и верный друг;
 - б) сильный и готов в трудную минуту за них постоять;
 - в) эрудированный, интересный собеседник.
2. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) целеустремлённый;
 - б) трудолюбивый;
 - в) отзывчивый.
3. Как вы относитесь к идее ведения личного ежедневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день:
 - а) думаю, что чаще всего это пустая трата времени;
 - б) я пытался это делать, но нерегулярно;
 - в) положительно, так как я давно это делаю.
4. Что вам больше всего мешает профессионально совершенствоваться, лучше учиться:
 - а) нет достаточно времени;
 - б) нет подходящей литературы;
 - в) не всегда хватает силы воли и настойчивости.
5. Каковы типичные причины ваших ошибок и промахов:
 - а) невнимательный;
 - б) переоцениваю свои способности;
 - в) точно не знаю.
6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) настойчивый;
 - б) усидчивый;
 - в) доброжелательный.
7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) решительный;
 - б) любознательный;
 - в) справедливый.
8. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:
 - а) генератор идей;
 - б) критик;
 - в) организатор.
9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени:
 - а) сила воли;
 - б) память;
 - в) обязательность.
10. Что чаще всего вы делаете, когда у вас появляется свободное время:
 - а) занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби;
 - б) читаю художественную литературу;

- в) провожу время с друзьями либо в кругу семьи.
11. Какая из нижеприведённых сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес:
 - а) научная фантастика;
 - б) религия;
 - в) психология.
 12. Кем бы вы могли себя максимально реализовать:
 - а) спортсменом;
 - б) учёным;
 - в) художником.
 13. Каким чаще всего считают или считали вас учителя:
 - а) трудолюбивым;
 - б) сообразительным;
 - в) дисциплинированным.
 14. Какой из трёх принципов вам ближе всего и вы придерживаетесь его чаще всего:
 - а) живи и наслаждайся жизнью;
 - б) жить, чтобы больше знать и уметь;
 - в) жизнь прожить – не поле перейти.
 15. Кто ближе всего к вашему идеалу:
 - а) человек здоровый, сильный духом;
 - б) человек, много знающий и умеющий;
 - в) человек, независимый и уверенный в себе.
 16. Удастся ли вам в жизни добиться того, о чём вы мечтаете в профессиональном и личном плане:
 - а) думаю, что да;
 - б) скорее всего, да;
 - в) как повезёт.
 17. Какие фильмы вам больше всего нравятся:
 - а) приключенческо-романтические;
 - б) комедийно-развлекательные;
 - в) философские.
 18. Представьте себе, что вы заработали миллиард. Куда бы вы предпочли его истратить:
 - а) путешествовал бы и посмотрел мир;
 - б) поехал бы учиться за границу или вложил деньги в любимое дело;
 - в) купил бы коттедж с бассейном, мебель, шикарную машину и жил бы в свое удовольствие.

Ответы на вопросы теста

<i>№ вопроса</i>	<i>Оценочные баллы ответов</i>	<i>№ вопроса</i>	<i>Оценочные баллы ответов</i>
1	а) 2 б) 1 в) 3	10	а) 2 б) 3 в) 1
2	а) 3 б) 2 в) 1	11	а) 1 б) 2 в) 3
3	а) 1 б) 2 в) 3	12	а) 1 б) 3 в) 2
4	а) 3 б) 2 в) 3	13	а) 3 б) 2 в) 1
5	а) 2 б) 3 в) 1	14	а) 1 б) 3 в) 2
6	а) 3 б) 2 в) 1	15	а) 1 б) 3 в) 2
7	а) 2 б) 3 в) 1	16	а) 3 б) 2 в) 1
8	а) 3 б) 2 в) 1	17	а) 2 б) 1 в) 3
9	а) 2 б) 3 в) 1	18	а) 2 б) 3 в) 1

По результатам тестирования вы можете определить уровень вашей способности к саморазвитию и самообразованию:

<i>Суммарное число баллов</i>	<i>Уровень творческого потенциала личности</i>	<i>Суммарное число баллов</i>	<i>Уровень творческого потенциала личности</i>
18 - 25	1 - очень низкий	38 - 40	6 - чуть выше среднего
26 - 28	2 - низкий	41 - 43	7 - выше среднего
29 - 31	3 - ниже среднего	44 - 46	8 - высокий
32 - 34	4 - чуть ниже среднего	47 - 50	9 - очень высокий
35 - 37	5 - средний	51 - 54	10 - наивысший

Анкета № 2

«Оценка уровня творческого потенциала личности»

(автор – В.А. Андреев)

В тесте используется 10-бальная шкала самооценки личностных качеств либо частоты их проявления, которые и характеризуют уровень развития творческого потенциала личности.

Однако следует помнить, что все оценки относительны. При самооценке мысленно представьте себе наивысший (10-й) уровень развития соответствующего качества и низший (1-й) уровень и найдите себе место на 10-бальной шкале.

1. Как часто начатое дело вам удаётся довести до логического конца?
2. Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристов, то есть генераторов идей, то в какой степени вы - генератор идей?
3. В какой степени вы относите себя к людям решительным?
4. В какой степени ваш конечный «продукт», ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?
5. Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили бы своё обещание?
6. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в адрес кого-либо?
7. Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?
8. Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают вас, ваши инициативы и предложения?
9. Как часто у вас бывает оптимистичное и весёлое настроение?
10. Если все проблемы, которые приходилось вам решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических проблем?
11. Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?
12. В какой степени ваша общительность, коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?
13. Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?
14. Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удаётся воплотить в жизнь?
15. Как часто вам удаётся, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чём-то опередить своих соперников по работе или учёбе?
16. Как много людей среди ваших друзей и близких, которые считают вас человеком воспитанным и интеллигентным?
17. Как часто вам в вашей жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, как принципиально новое дело?
18. Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?

По результатам самооценки вы можете далее построить свой профиль творческих качеств и определить, к какому типу творческой личности вы относитесь (по наивысшему уровню развития соответствующего качества) (см. рис.).

Кроме того, вы можете определить уровень вашего творческого потенциала на основе суммарного числа набранных вами баллов.

Построение профиля творческих качеств и определение типа творческой личности (пример использования 10-бальных шкал самооценки):

<i>Суммарное число баллов</i>	<i>Уровень творческого потенциала личности</i>	<i>Суммарное число баллов</i>	<i>Уровень творческого потенциала личности</i>
18 - 39	1 - очень низкий	100 - 114	6 - чуть выше среднего
40 - 54	2 - низкий	115 - 129	7 - выше среднего
55 - 69	3 - ниже среднего	130 - 142	8 - высокий
70 - 84	4 - чуть ниже среднего	143 - 162	9 - очень высокий
85 - 99	5 - средний	163 - 180	10 - наивысший

Анкета № 3

Методика «Самооценка методологической культуры учителя»

(автор – В.А. Андреев)

Особенностью предлагаемого теста является то, что он позволяет на основе самооценки знаний, умений и личностных качеств, отразить и определить актуальный уровень методологической культуры учителя.

Однако следует помнить, что все оценки относительны. При выставлении оценки мысленно представьте себе высший (10-й) уровень развития соответствующего качества и очень низкий (1-й) уровень, а затем найдите себе место на десятибалльной шкале. Обведите выбранный балл самооценки кружком.

- В какой степени вы испытываете потребности в области обучения или воспитания что-то исследовать, реформировать?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Если у вас возникла какая-то блестящая педагогическая идея, то в какой степени вы способны, предварительно теоретически её обосновав, экспериментально проверить?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- В какой степени вы способны чётко сформулировать суть исследуемой проблемы, цель, объект, предмет, рабочую гипотезу, задачи исследования, спланировать эксперимент?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- В какой степени вы владеете такими методами педагогического исследования, как моделирование педагогических процессов, анкетирование, тестирование?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Как высоко вы оцениваете свои умения разработать самостоятельно анкету, тест?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- В какой степени в процессе и при обработке результатов педагогического эксперимента вы способны использовать методы математической статистики, компьютерную технику?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Участвовали ли вы ранее в организации какого-либо педагогического эксперимента и какова была ваша активность, ответственность, степень участия?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Способны ли вы назвать основные методологические принципы педагогического исследования, а главное, в какой степени вы способны их применять?

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Способны ли вы и в какой степени, обобщив результаты педагогического эксперимента, написать статью, выступить на научном семинаре, на научной конференции?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Как высоко вы оцениваете свои умения и способности вести научные дискуссии, отстаивать свою точку зрения по какому-либо спорному методологическому вопросу, педагогической проблеме?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

По результатам ответов на выше поставленные вопросы вы можете определить общий уровень вашей методологической культуры.

Суммарное число баллов	Уровень методологической культуры	Уровень процессуально- операционального компонента готовности педагога к инновационной деятельности
10 - 18	1 - очень низкий	низкий
19 - 27	2 - низкий	
28 - 36	3 - ниже среднего	
37 - 45	4 - чуть ниже среднего	средний
46 - 54	5 - средний	
55 - 63	6 - чуть выше среднего	
64 - 72	7 - выше среднего	
73 - 81	8 - высокий	высокий
82 - 90	9 - очень высокий	
91 - 100	10 - наивысший	

Развитие – это основной способ существования личности, оно не может ограничиваться каким либо отрезком времени, а осуществляется на протяжении всей жизни индивида. Чем выше уровень интеллектуального, морального развития личности, тем более возрастает ее способность к самосовершенствованию.

Анкета № 4

Диагностика развития готовности и способности педагога к самоанализу инновационной деятельности

№ п/п	Параметры	Баллы
1. Умение учителя проводить контроль и самоконтроль.		
1.	Определение современных требований к профессиональной подготовке в предметной области и степень их несоответствия.	0 1 2
2.	Определение современных требований к профессиональной подготовке в области педагогики и возрастной психологии и степень их несоответствия.	0 1 2

3.	Осуществление контроля за прохождением инновационных технологий, методов, программ.	0 1 2
4.	Осуществлением контроля за повышением квалификации.	0 1 2
5.	Умение владеть собой на учебных занятиях, в работе с коллегами, родителями, детьми и т.д.	0 1 2
2. Умение учителя проводить диагностику и самодиагностику.		
6.	Определение учителем количественных и качественных показателей знаний учащихся.	0 1 2
7.	Сопоставление результатов знаний учеников и своих профессиональных затруднений.	0 1 2
8.	Определение причин возникших затруднений.	0 1 2
9.	Готовность учителя к ликвидации профессиональных затруднений.	0 1 2
10.	Выявление учителем затруднений в предметной, коммуникативной, проектировочной инновационной и другой деятельности.	0 1 2
3. Умение учителя давать оценку и самооценку.		
11.	Оценивание потенциальных возможностей ученика и их развитие.	0 1 2
12.	Оценивание инновационных условий развития готовности к самоанализу.	0 1 2
13.	Оценивание конечных результатов инновационной деятельности.	0 1 2
14.	Оценивание качества методической работы и самообразования.	0 1 2
15.	Оценивание профессиональных и личностных возможностей для самореализации.	0 1 2
4. Осознание учителем профессиональных затруднений.		
16.	Результаты учебно-воспитательного процесса.	0 1 2
17.	Результаты взаимодействия с учащимися, коллегами, родителями, администрации.	0 1 2
18.	Результаты работы с документацией.	0 1 2
19.	Результаты методической работы.	0 1 2
20.	Результаты инновационной деятельности.	0 1 2

Оценивание в целом по карте наблюдений рекомендуется проводить по следующей шкале: расчет по каждой позиции ведется в соответствии 0, 1, 2 баллов.

Если учитель набирает: от 0 до 0,6 баллов – низкий уровень; от 0,7 до 1,4 баллов – средний уровень; от 1,5 до 2 баллов – высокий уровень.

Приложение 6.

Анкета № 5

**«Изучение профессиональной готовности учителей к применению современных образовательных технологий в педагогической деятельности»
(автор – Л.В. Зевина)**

№ п/п	Теоретические и практические знания и умения	Критерии готовности		
		Да (2б)	Частично (1б)	Не владею (0б)
1.	Знание своего предмета.			
2.	Знание традиционной методики преподавания предметов.			
3.	Знание современных образовательных технологий авторов:			
	а) Л.В. Занкова;			
	б) Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова;			
	в) В.В. Фирсова;			
	г) Р.Г. Хазанкина;			
	д) И.П. Волкова;			
	е) А.Г. Ривина, В.К. Дьяченко;			
	и) П.М. Эрдниева.			
4.	Знание методов:			
	а) проблемного обучения;			
	б) дифференцированного обучения;			
	в) педагогики сотрудничества;			
	г) опережающего обучения;			
	д) модульного обучения;			
	е) игровых;			
	ж) личностно-ориентированного обучения.			

5.	Применение методов:			
	а) проблемного обучения;			
	б) дифференцированного обучения;			
	в) педагогики сотрудничества;			
	г) опережающего обучения;			
	д) модульного обучения;			
	е) игровых;			
	ж) личностно-ориентированного обучения.			
6.	Применение различных видов:			
	а) контрольных работ;			
	б) самостоятельных работ;			
	в) тестовых заданий;			
	г) устных опросов.			

7.	Знание методов педагогического исследования:			
	а) наблюдение;			
	б) собеседование;			
	в) беседа;			
	г) самооценка;			
	д) рейтинг;			
	е) педагогический эксперимент;			
	ж) хронометрирование;			
	з) изучение психолого-педагогической литературы и школьной документации;			
	и) анкетирование.			
8.	Применение методов педагогического исследования:			
	а) наблюдение;			

	б) собеседование;			
	в) беседа;			
	г) самооценка;			
	д) рейтинг;			
	е) педагогический эксперимент			
	ж) хронометрирование;			
	з) изучение психолого-педагогической литературы;			
	и) анкетирование.			
9.	Знание целей и задач:			
	а) традиционного обучения;			
	б) личностно-ориентированного обучения;			
	в) развивающего обучения;			
	г) дифференцированного обучения.			
10.	Умение прогнозировать промежуточные и итоговые цели:			
	а) собственной деятельности;			
	б) деятельности учащихся.			
11.	Умение планировать:			
	а) собственную деятельность;			
	б) деятельность учащихся.			
12.	Умение корректировать:			
	а) собственную деятельность;			
	б) деятельность учащихся.			

Сведения о себе:

возраст _____

специальность _____

Педагогический стаж: _____

**Методика изучения мотивов профессиональной деятельности
(К. Замфир)**

Инструкция:

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Бланк методики

	в очень незначите льной мере (1)	в достаточн о незначите льной мере (2)	в небольшо й, но и в немалень кой мере (3)	в достаточн о большой мере (4)	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, $r = + 0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием "не попасть впросак" (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Динамика мотивации к профессиональной деятельности

Шифр	На начало эксперимента					В конце эксперимента		
	Пед. стаж	Категория	Тип мотивации			Тип мотивации		
			ВМ	ВПМ	ВОМ	ВМ	ВПМ	ВОМ
КГ-1	Менее 1 года	—	7	6	9	8	7	7
КГ-2	Менее 1 года	—	4	7	8	—	—	—
КГ-3	2 года	—	4	6	10	8	6	7
КГ-4	3 года	—	6	8	9	6	7	8
КГ-5	5 лет	—	7	8	7	5	7	8
КГ-6	5 лет	—	6	5	7	6	6	8
КГ-7	5 лет	2	8	6	9	7	5	8
КГ-8	7 лет	1	4	3	5	4	5	4
КГ-9	8 лет	2	6	5	8	6	3	7
КГ-10	8 лет	1	6	7	9	8	8	7
КГ-11	9 лет	1	8	7	8	8	9	6
КГ-12	10 лет	—	4	5	3	8	6	5
КГ-13	10 лет	—	4	5	7	5	7	8
КГ-14	11 лет	1	5	6	8	7	7	9
КГ-15	14 лет	1	8	8	7	9	8	8
КГ-16	14 лет	1	5	5	4	—	—	—
КГ-17	15 лет	2	5	6	6	8	7	7
КГ-18	17 лет	1	5	6	4	5	6	5
КГ-19	17 лет	выс.	4	6	8	6	6	9
КГ-20	19 лет	1	7	8	6	7	5	8
КГ-21	21 год	1	5	6	8	7	3	7

КГ-22	23 года	2	4	6	7	8	8	7
КГ-23	24 года	1	6	8	8	9	8	6
КГ-24	24 года	2	7	7	6	8	8	7
КГ-25	24 года	выс.	8	9	7	5	7	8
КГ-26	27 лет	выс.	8	7	6	7	6	8
КГ-27	29 лет	1	7	7	6	6	5	8
КГ-28	32 года	выс.	8	7	4	7	6	7
КГ-29	34 года	1	6	6	5	7	5	4
КГ-30	43года	выс.	8	8	7	—	—	—
ЭГ-1	Менее 1 года	—	3	6	9	9	9	8
ЭГ-2	Менее 1 года	—	7	6	5	7	7	6
ЭГ-3	Менее 1 года	—	4	5	7	—	—	—
ЭГ-4	3 года	2	4	3	8	6		7
ЭГ-5	4 года	—	5	3	9	8	8	7
ЭГ-6	4 года	2	8	7	9	7	6	9
ЭГ-7	4 года	—	8	7	6	8	8	7
ЭГ-8	4 года	2	6	6	8	8	7	9
ЭГ-9	5 лет	2	8	7	8	8	8	7
ЭГ-10	5 лет	Выс.	7	9	4	7	8	2
ЭГ-11	6 лет	1	6	7	9	7	6	8
ЭГ-12	8 лет	1	8	9	6	8	6	8
ЭГ-13	11 лет	1	7	7	6	7	7	8
ЭГ-14	11 лет	1	7	8	5	8	7	6
ЭГ-15	12 лет	1	8	7	6	8	8	7
ЭГ-16	14 лет	2	7	7	6	8	7	6
ЭГ-17	15 лет	1	7	6	8	4	5	9
ЭГ-18	15 лет	2	7	6	5	9	8	7
ЭГ-19	17 лет	1	7	8	6	8	7	7
ЭГ-20	22 года	1	6	5	8	7	8	5
ЭГ-21	24 года	—	7	6	8	6	3	9
ЭГ-22	25 лет	1	8	8	7	8	5	9
ЭГ-23	27 лет	1	6	2	3	7	4	5
ЭГ-24	28 лет	выс.	8	8	7	9	9	8
ЭГ-25	32 года	1	6	8	5	7	4	8
ЭГ-26	32 года	2	8	7	6	8	8	7
ЭГ-27	34 года	1	6	7	8	8	5	9
ЭГ-28	37 лет	1	7	6	8	9	9	8
ЭГ-29	41 год	1	4	7	8	6	5	9
ЭГ-30	45 лет	1	5	8	9	—	—	—

Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности

(Автор – С.Ю. Степанов)

Инструкция

Данный опросник предназначен для исследования степени готовности педагогического коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения.

Опросник состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с

утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению. Спасибо за работу!

№	утверждения	
1	Вам не понятно, зачем нужно развивать творческий потенциал.	Вам ясно, почему необходимо развитие Вашего творческого потенциала.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
2	Вам не ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности	Вам ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
3	Вы наблюдаете за инновационным процессом «со стороны».	Вы являетесь инициатором инновационных поисков в Вашем коллективе.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
4	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет крайне трудно избавиться от последствий.	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет легко исправить последствия и двигаться дальше.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
5	Вы считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.	Вы не считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
6	Вы не уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.	Вы уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
7	Вы считаете, что инновации не соответствует ценностям коллектива, в котором Вы работаете	Вы считаете, что инновации соответствуют ценностям коллектива, в котором Вы работаете
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
8	Вы видите слабую поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей	Вы видите сильную поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
9	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе ухудшатся или останутся плохими.	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе улучшатся или останутся хорошими.
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10
10	Вы уверены, что необходимой организационной поддержки в творческих начинаниях не будет	Вы уверены, что необходимая организационная поддержка в творческих начинаниях будет оказана
	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10

11	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива отрицательно повлияет на бюджет школы.	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива положительно повлияет на бюджет школы.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
12	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе ниже или выше необходимого.	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе оптимальны.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
13	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы несовместимы с творческой деятельностью в коллективе.	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы совместим с творческой деятельностью в коллективе.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
14	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы уменьшатся.	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы увеличатся.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
15	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к «событию ради события», которое стоит игнорировать или перетерпеть	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к событию, которое заслуживает внимания
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
16	Вы боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.	Вы не боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
17	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то надо вернуться к старым надежным методам работы.	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то это естественно, и нужно продолжать поиск.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
18	У Вас мало уверенности в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.	Вы уверены в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10
19	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе угрожает Вашим законным интересам	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе не угрожает Вашим законным интересам
1 2 3 4 5		6 7 8 9 10

35 и менее баллов – высокий уровень.

Для определения когнитивного компонента необходимо подсчитать общее количество баллов по 10 – 15 пунктам опросника. Об уровне сформированности когнитивной готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют следующие количественные показатели:

37 и более баллов – низкий уровень,

24-36 баллов – средний уровень,

23 и менее баллов – высокий уровень

КАРТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проблема: _____

1. Цель инновационной деятельности: _____
2. Сущность инновационной деятельности: _____
3. Прогнозируемый результат: _____
4. Область применения инновации, нововведения: управление, дидактика, психология, частные методики, социология, право, валеология, междисциплинарная область, другое _____.
5. Инновация прошла стадии (подчеркнуть):
 - формулирование проблемы;
 - определение цели (целей);
 - разработка проекта (программы) осуществления инновационной деятельности;
 - освоение и реализация проекта или программы;
 - распространение созданного инновационным путем опыта;
 - переход к функционированию в новом режиме или к новой инновации, эксперименту.
6. Нововведение прошло апробацию в форме: выступления на конференции, защиты проекта, доклада на педагогическом совете, методическом объединении или написания статьи, пособия и др.
7. Трудности, которые встретились в процессе осуществления инновационной деятельности _____
8. Особые заметки по значению инновации в развитии образовательного учреждения _____
9. Автор (авторский коллектив и его руководитель) инновационной деятельности: Ф.И.О., возраст, образование, специальность, стаж.

« ____ » _____ 200__ г.