**Дубовский районный отдел образования**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

**ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**на 2024-2027 годы**

**Дубовское, 2024**

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Муниципальное образование** | Дубовский район |
| **Образовательное учреждение, на базе которого реализуется про- грамма** | муниципальное бюджетное учреждениедополнительного образования«Центр детского творчества» |
| **Юридический и фактический адрес** | 347410, Ростовская область, Дубовский район, с. Дубовское, ул. Первомайская, д.38 |
| **Е-mail** | cdt-77@yandex.ru |
| **Сайт** | <https://dubovskoecdt.ucoz.com>  |
| **Основаниядляразработки про- граммы** | 1. Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации»
4. Целевая программа наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху»
 |
| **Авторы-разработчик****программы** | Титоренко Н.А., методист МБУ ДО «ЦДТ» |
| **Цель** | Создание условий для профессионального становления, развития, самореализации и адаптации в коллективе молодых и вновь прибывших педагогов, совершенствование компетенций педагогов-стажистов. |
| **Задачи** | 1. организация наставничества по направлениям педагогической деятельности с молодым/вновь прибывшим педагогом и педагогом-стажистом, используя эффективные формы повышения профессиональной компетентности;
2. обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
3. способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
4. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога, трудностей педагога-стажиста;
5. развитие профессионально-значимых качеств педагога, ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
6. приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе существующих традиций.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Участники программы** | * методист;
* педагоги-наставники;
* педагоги дополнительного образования.
 |
| **Ожидаемые результаты** | 1. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
2. адаптация молодых/вновьприбывших педагогов в новом коллективе;
3. построение в педагогическом коллективе продуктивной среды на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
4. создание методических рекомендаций для молодого/вновь прибывшего педагога, педагога-стажиста;
5. овладение профессиональными навыками и современными педагогическими технологиями;
6. повышение качества образования;
7. улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанного с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.
 |

**Пояснительная записка**

1. Настоящая программа наставничества (далее–Программа) разработана с це- лью реализации задач Федерального закона Российской Федерации от 29декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Концепции разви- тия дополнительного образования детей до 2030 года, Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации», Целевая программа наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху», приказа МБУ ДО «ЦДТ» от19.08.2022 г №17 «О внедрении целевой модели наставничества», нормативно-правовых и локальных актов учреждения.

Поддержка молодых специалистов и постоянное повышение профессиональных компетенций педагогов-стажеров – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление комплекса знаний, умений и навыков, а также их систематическое совершенствование. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей.

Субъекты образовательного процесса предъявляют высокие требования и педагогам-стажистам по готовности использования информационных и коммуникационных технологий при решении профессиональных задач. Повышение уровня ИКТ-компетентностей педагогов дополнительного образования детей, имеющих значительный трудовой стаж, стало еще одним актуальным требованием времени. Решению этих стратегических задач способствует создание в МБУ ДО «ЦДТ» гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и расширить для педагогов-стажеров спектр использования современных цифровых образовательных технологий. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, а педагога-стажиста – содействие и участие коллег, готовых оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Наставничество —это разновидность индивидуальной работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами.

В целях создания условий для успешной адаптации молодых педагогов реализуется данная программа. Работа с молодыми специалистами строится в соответствии со следующими документами:

* Положением о наставничестве;
* Проект «Школа молодого педагога».

**Цель программы** наставничества: создание условий для профессионального становления, развития, самореализации и адаптации в коллективе молодых и вновь прибывших педагогов.

**Задачи программы:**

1. организация наставничества по направлениям педагогической деятельности с молодым/вновь прибывшим педагогом, используя эффективные формы повышения профессиональной компетентности;
2. обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
3. способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
4. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога;
5. развитие профессионально-значимых качеств педагога, ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
6. приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе существующих традиций.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Принципы программы**

* + ***Инициатива и ответственность.*** Молодые специалисты в полной мере несут ответственность за свою мотивацию и работу над собственным развитием.
	+ ***Личное участие и заинтересованность наставника в развитии молодого специалиста.*** Наставник уделяет личное внимание начинающему педагогу, отслеживает его прогресс в развитии.
	+ ***Уважительные отношения наставника и молодого педагога.*** Взрослые и зрелые люди работают вместе, с пониманием относясь к границам и времени друг друга, принимают возможные различия во взглядах и выполняют взятые на себя договоренности.
	+ ***Открытость новому и эксперимент.*** Наставник и молодой специалист могут не знать ответов на все вопросы и через эксперимент и совместное творчество исследуют новые подходы.
	+ ***Доверие и конфиденциальность.*** Наставник и молодой специалист с пониманием относятся к получаемой информации и не передают ее третьим лицам без взаимного согласия.

**Содержание наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного ,организационного, конструктивного ,аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого/вновь прибывшего специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого/вновь прибывшего педагога, помогает выстроить ему собственную про- грамму самосовершенствования.
3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/ вновь прибывшего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Однако следует заметить, что сегодня помимо традиционной формы взаимодействия между наставников и новым сотрудником («один на один»), существуют и инновационные модели развития педагогического коллектива. Их также можно применять в зависимости от кадровой ситуации в образовательной организации.

**Модель - виртуальное наставничество.** Еслинаставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, на помощь приходят информационные технологии. Общение в программах интернет коммуникаций также может стать одним из успешных вариантов реализации программы.

**Модель - саморегулируемое наставничество.** Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

**Модель - реверсивное наставничество.** Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Разнообразие моделей наставничества позволяет организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития персонала.

**Этапы оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание плана | Этапы |
| Адаптационный | Основной (проектировочный) | Контрольно-оценочный |
| Задачи | Выявить профессиональные проблемы и образовательные запросы молодых специалистов. Определить сформированность профессионально значимых качеств. Разработать адаптационный план профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога. | Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков | Составление индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста*.*Сформировать у молодого и вновь прибывшего педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Формы работы | Индивидуальная | Индивидуальная, коллективная | Индивидуальная, групповая, коллективная |
| Средства, методы, технологии | Диагностика, посещение наставником учебных занятий и воспитательных мероприятий молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа. | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы информационные (занятия и мастер-классы в «Школе молодого педагога»); творческие, проблемные, наблюдение; беседа; анкетирование. | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых учебных занятий, развитие творческого потенциала молодых и вновь прибывших педагога, мотивация участия в инновационной деятельности.Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно- деловые игры), технологии фасилитации. |

**Механизм реализации программы:**

Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО «ЦДТ». Приказ о закреплении наставника издается ежегодно не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет методист.

Кандидатуры наставников рассматриваются на Методическом совете МБУ ДО «ЦДТ». Выбирается наставник из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной

подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или вновь прибывшего специалиста, за которым он будет закреплен. Замена наставника производится приказом МБУ ДО «ЦДТ».

Наставник составляет индивидуальный образовательный маршрут совместно с молодым/вновь прибывшим специалистом на учебный год, а также разрабатывает для него техническое задание *(с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год),* а в конце учебного года ментор дает заключение, где оценивается степень выполнения поручений и заданий, а также готовность и способность воспринимать новые знания, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе. В апреле-мае месяце наставник и молодой специалист демонстрируют слаженную работу тандема на конкурсе «Мы – команда!» или «Бенефис молодого педагога» среди наставников и молодых специалистов.

**План реализации программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Рассматриваемые вопросы** | **Сроки** |
| Знакомство с молодыми/Вновь прибывшими специалистами. | Развитие наставничества, обязанности наставника, требования к уровню педагога- наставника.Диагностика уровня комфортности молодых и вновь прибывших педагогов в период трудовой адаптации. | Сентябрь- октябрь |
| Изучение ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативных документов, регламентирующих дополнительное образование детей, локальных актов ЦДТ, составление рабочей программы. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. | Сентябрь- октябрь |
| Разработка индивидуального плана профессиональногостановления | Педагогическое самообразование, работа в творческой группе. | Октябрь |
| Как провести эффективное учебное занятие | Педагог-наставник делится опытом по вопросам методики учебного занятия в дополнительном образовании. Наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты учебных занятий, молодой педагог проводит учебное занятие в присутствии педагога- | Ноябрь- декабрь |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  наставника, после занятия разбирается самоанализ учебного занятия, возникшие проблемы и анализ учебного занятия. |  |
| Имидж педагога | Материалы по вопросам педагогической этики икультуры. | Январь |
| Портфолио | Изучение перечня и содержания материалов для создания портфолио. | Февраль |
| Трансляция опыта | Подготовка разработок учебного занятия или воспитательного мероприятия для представления в сети интернет, публикаций в СМИ. | Февраль-март |
| Аттестация. Требования. Механизм прохождения. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Знакомство с процедурой аттестации на соответствие занимаемой должности и требованиями к первой квалификационной категории. | Март-апрель |
| Самоотчет о деятельности | Молодой/вновь прибывший педагог готовит самоотчет о профессиональной деятельности за учебный год. | Конецучебного года |
| Конкурс «Мы –команда!» среди наставников и молодых специалистов | Продемонстрировать уровень профессионализма молодого педагога – систематизацию наработок профессиональной деятельности, владения различными педагогическими технологиями. | Апрель-май |

**Планируемые результаты реализации Программы:**

Для наставника:

* 1. приобретение опыта работы в качестве наставника;
	2. передача опыта работы молодому/вновь прибывшему педагогу;
	3. создание методических рекомендаций для молодого/вновь прибывшего педагога.

Для молодого/вновь прибывшего педагога:

1. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
2. овладение профессиональными навыками и педагогическими технологиями;
3. появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
4. педагог адаптируется в коллективе и получает практическую подготовку к профессиональной деятельности; участвует в профессиональных конкурсах, фестивалях;
5. получает навыки проектирования дополнительной общеобразовательной и рабочей программы, воспитательной системы и учебного занятия;
6. успешное прохождение процедуры аттестации.
7. Для учреждения:
	1. Повышение качества образования;
	2. Успешная адаптация молодых специалистов;
	3. Повышение уровня аналитической, методической культуры всех участников образовательного процесса.

**Индикативные показатели Программы:**

1. умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения учебных занятий в соответствии с современными требованиями;
3. умение работать с детским объединением или коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. умение проектировать учебное занятие, рабочую программу, дополнительную общеобразовательную программу и воспитательную систему.

**Критерии** оценивания наставником педагогической деятельности молодого специалиста

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затрудняются ответить | Не владеют |
| **1.Теоретическая готовность к практике преподавания** |
| 1 | Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 2 | Свободное владение материалом учебного занятия |  |  |  |  |
| **2.Методическая готовность к практике преподавания** |
| 1 | Умение самостоятельно составлять конспект учебного занятия или технологической карты |  |  |  |  |
| 2 | Умение вызвать интерес у обучающихся к теме учебного занятия, к изучаемой проблеме |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос) |  |  |  |  |
| 4 | Умение использовать технологии активного обучения |  |  |  |  |
| 5 | Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся втечение всего учебного занятия |  |  |  |  |
| 6 | Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на учебном занятии |  |  |  |  |
| **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности** |
| 1 | Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного и индивидуального общения на учебном занятии |  |  |  |  |
| 3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 4 | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |

*Приложение 1*

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА**

Ф.И.О. молодого специалиста или вновь принятого педагогического работника, не имеющего специальной подготовки в системе дополнительного образования

Профессия (должность) Отчетный период

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия1** | **Сроки исполнения** | **Оценка выполнения2 (дата,подпись****наставника)** |
| **1.** | Составление индивидуального плана наставничества, согласование у руководителя структурного подразделения. |  |  |
| **2.** | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, целями и задачами, направлениями текущей деятельности. |  |  |
| **3.** | Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений  |  |  |
| **4.** | Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, по-рядком оформления официальной переписки (служебных записок, объяснительных и т.д.) |  |  |
| **5.** | Освоение и совершенствование навыков специалиста (указываются конкретные производственныеоперации, приемы ит.д.). |  |  |
| **6.** | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. |  |  |
| **7.** | Получение консультативной помощи методистов,руководителей структурных подразделений, психолога. |  |  |
| **8.** | Участие в проводимых конкурсах, научно-практических конференциях и других мероприятиях для педагогов, в отношении которых установленонаставничество. |  |  |
| **9.** | Подготовка к аттестации специалиста. |  |  |
| **10.** | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения. |  |  |
| **11.** | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества. |  |  |

дата подпись наставника

Ознакомлен:

дата подпись молодого специалиста

**1Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, индивидуа- лизированный план должен быть максимально конкретизирован; порядок мероприятий должен составляться по хронологии.**

**2Заполняется наставником в свободной форме:выполнено, невыполнено,требуется повторное изучение и т. д.**

*Приложение 2*

**Отчет об итогах наставничества**

Молодой специалист или вновь принятый педагогический работник, не имеющий специальной подготовки в системе дополнительного образования

(фамилия,имя, отчество)

Образование Профессия (должность)

Периоды наставничества с « » 20г.

по « » 20г.

**Заключение о результатах работы по наставничеству**

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

**Вывод:**

**Рекомендации:**

Наставник

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« » 20 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и других категорий работников, в отношении которых установлено наставничество степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

• Результаты работы – оцениваются руководителем и наставником по степени выполнения специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

• взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе «Вывод» указывается:

• Объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

• Готовность к самостоятельному исполнению специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе «Рекомендации»отмечаются:

• вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодом специалисту и другим категориям работникам, в отношении которых установлено наставничество, недостатки, которые следует устранить;

• методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу специалисту.

*Приложение 3*

**Исследование уровня комфортности молодых и вновь прибывших педагогов в период трудовой адаптации**

Наиболее целесообразным методом изучения уровня комфортности педагогов при поступлении на работу является анонимный анкетный опрос.

Для изучения основных аспектов трудовой адаптации в коллективе молодым и вновь прибывшим педагогам предлагается анкета, состоящая из двух частей. Первая часть направлена на изучение организационного аспекта, вторая часть - на изучение социально-психологического аспекта трудовой адаптации.

**Анкета**

**«Исследование уровня комфортности молодых и вновь прибывших педагогов в период трудовой адаптации»**

*Уважаемый сотрудник! Просим Вас оценить организационный аспект трудовой адаптации в нашем коллективе и ответить на следующие вопросы:*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Компонентыкомфортности | Да | Нет | Незнаю |
| 1. | Ознакомлены ли Вы с: |  |  |  |
| - уставом учреждения, |  |  |  |
| - правилами внутреннего трудового распорядка, |  |  |  |
| - режимом работы, |  |  |  |
| - должностными обязанностями, |  |  |  |
| - оплатой труда и учебной нагрузкой, |  |  |  |
| - правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, |  |  |  |
| - пожарными выходами на случай эвакуации, |  |  |  |
| - требованиями пропускной системы. |  |  |  |
| 2. | Ознакомлены ли Вы руководителем с |  |  |  |
| - вашим рабочим местом, кабинетом, |  |  |  |
| - структурой учреждения, |  |  |  |
| - коллегами  |  |  |  |
| - общим планом работы на год, месяц, и.т. д. |  |  |  |
| - программами, проектами, реализуемым в МБУ ДО «ЦДТ» |  |  |  |
| - системой отчетности: формой, периодичностью, содержанием. |  |  |  |

К каким специалистам Вы обращаетесь при возникновении трудностей в учебно-воспитательном процессе?

В помощи каких специалистов Вы нуждаетесь в своей работе?

*Для оценки социально-психологического аспекта трудовой адаптации просим Васответить на следующие вопросы.*

1. С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

А) большинство из членов нашего коллектива–хорошие, симпатичные мне люди

Б) в нашем коллективе есть всякие люди

В) многие коллеги меня не устраивают

1. Вам нравится работать в нашем коллективе? А) да, меня все устраивает

Б) не знаю, не задумывался над этим В) меня многое не устраивает

1. Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу. А) дружеская

Б) атмосфера взаимного уважения В) деловая атмосфера

Г) «каждый сам за себя»

Д) нездоровая, нетоварищеская атмосфера

1. Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга? А) как можно чаще

Б) 1-2 раза вгод

В) я не люблю подобных мероприятий

1. Считаете ли Вы, что было бы лучше если бы члены нашего коллектива жили близко друг от друга?

А) да, конечно

Б) скорее да,чем нет

В) не задумывалась(ся) над этим

Г) скорее да, чем нет

Д) нет

1. Вы бы сменили место работы, если бы представилась возможность? Если да, то по какой причине?
2. Если бы Вы были вынуждены поменять работу, стремились бы Вы к общению с членами нашего коллектива?

А) да, конечно

Б) затрудняюсь ответить В) нет

1. Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение нашего коллектива? А) проведение совместного отдыха

Б)совместное решение производственных проблем В) совместное решение личных проблем

Г)увеличение зарплаты

1. Какие качества членов нашего коллектива привлекают Вас больше всего? А) профессиональные

Б) личные В) никакие

1. С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего? А) я с удовольствием общаюсь со всеми

Б) со всеми понемногу

В) с теми, с кем непосредственно работаю Г) толькосруководителемподразделения

Д) стараюсь свести общение со всеми к минимуму

1. Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в наш коллектив? А) достаточно легко

Б) они долго держаться особняком

В) не знаю, не задумывалась(ся) над этим

1. Могли бы выдать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов коллектива?

А) да

Б) пожалуй, да

В) не знаю, не задумывалась(ся) над этим

 Г) пожалуй, нет

Д) нет

1. Оцените сплоченность нашего коллектива по5 – ти бальной шкале.

 Min 1 2 3 4 5 max

1. Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива? А) никогда

Б) редко, от случая к случаю В) с определенными людьми

Г) стараюсь избегать людей, с которыми может возникнуть конфликт Д) постоянно

1. По данной шкале укажите, пожалуйста, свой возраст.

А) до 25 лет

Б) 26-40лет

В) 41-55

Г) старше 55 лет

Спасибо за ответы!