

Муниципальное казенное учреждение  
дополнительного профессионального педагогического образования  
«Районный методический кабинет»  
муниципального образования Староминский район

УТВЕРЖДЕНО

Руководителем МКУ ДПО «РМК»

Жердовой О.В.

Приказ от 19.07.2021 г. № 81



**Программа**  
**По осуществлению поддержки молодых педагогов**  
**«Наставничество»**

2021 год

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	1
2. Цель т задачи программы.....	1
3. Этапы реализации программы.....	2
4. Формы и методы реализации программы.....	3
5. Ожидаемые результаты.....	5
6. Основные мероприятия.....	5
7. Мониторинг адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной деятельности.....	10
8. Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником.....	12
9. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником.....	14
10.Заключение об адаптации молодого специалиста.....	16
11.Отзыв о результатах адаптации молодого специалиста.....	17
12.Заключение о профессиональном развитии молодого специалиста.....	18
13.Анкеты.....	19

## Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания.

Наставничество молодого специалиста-это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога.

Система наставничества призвана оказать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника- помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество- это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

## Цель и задачи программы

**Цель программы:**обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации.



### **Задачи программы:**

1. Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалисты, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональным знаниями и навыками.
4. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
6. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
8. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
9. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

### **Этапы реализации программы**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить четыре этапа:

**Первый этап.** Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

**Второй этап.** Составление и реализация программы наставничества.

**Третий этап.** Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Четвертый этап.** Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей

и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, а обучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, сети Интернет и других источников информации, но человечество еще придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

### **Формы и методы реализации программы**

- Консультирование;
- Активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, совместная деятельность и др.)

#### **Деятельность наставника**

1-й этап – **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – **основной** (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – **контрольно-оценочный**. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;



- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировка его поведения в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Обязанности молодого специалиста:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

### **Ожидаемые результаты**

#### **Для молодого специалиста**

- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

#### **Для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### **Для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;
  - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.
- Срок реализации программы – 3 года.

### **Основные мероприятия**

	<b>Мероприятие</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Результаты работы</b>
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор\разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)



2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов школы. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодыми специалистами	Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытие занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация фотосъемки и/или видеосъемки уроков молодых специалистов. Разработка инструментариич для самостоятельного проектирования урока МС(молодого специалиста)	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образоваельных технологий.



		обучения.	
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в общественных мероприятиях на уровне школы, муниципального образования и оказание помощи.	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни школы, района.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания молодого специалиста	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста(план профессионального становления молодого специалиста)
9.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной	Самостоятельное оформление молодого специалиста школьной документации. Наличие рабочей программы по

		работы в классе. Консультации по созданию плана воспитательной работы. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями.	предмету, плана воспитательной работы.
2.	Описание методической темы молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации
4.	Организация продуктивной деятельности	Разработка методических и дидактических материалов.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
5.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока молодого специалиста. Проведение бинарных и интегральных уроков. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
6.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС( план профессионального становления молодого специалиста)
7.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС	Коррекция индивидуального образовательного



			маршрута МС( план профессионального становления молодого специалиста)
8.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
<b>3 год</b>			
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Проектирование тематических классных часов в соответствии с планом воспитательной работы.	Организация и проведение практикумов по разработке классных часов.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических классных часов.
3.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста.
4.	Проектирование уроков внеурочной деятельности в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования уроков внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа.
	Аттестация	Консультирование	Аттестация на первую

5.		по оформлению документов.	квалификационную категорию и\или на соответствие занимаемой должности
6.	Методическая выставка достижений молодого специалиста	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога-систематизация наработок профессиональной деятельности.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	

### **Мониторинг адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной деятельности**

#### **Цели мониторинга:**

1. оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах;
2. оказание психологической поддержки и методической помощи начинающим учителям;
3. поощрение молодых специалистов по итогам из трехлетней практики.

#### **Задачи мониторинга:**

1. выявление уровня профессиональной подготовки выпускников педагогических ВУЗов и училищ;
2. повышение уровня методической подготовленности педагогов к организации и проведению учебно-воспитательной работы;
3. оказание практической помощи молодым учителям в преподавании предметов, в воспитательной работе с обучающимися;
4. обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики;
5. проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности;
6. создание условий для саморазвития молодых специалистов.

#### **Нормативно-правовая база организации мониторинга:**



- программа осуществления поддержки молодых педагогов;
- положение о наставничестве.

### Организация мониторинга

№	Проблема	Методы	Выход
1.	Степень готовности молодого педагога к работе в новом учебном году	Собеседование	Приказ о назначении наставника. Изучение Учебного плана
2.	Знание учителем программы по предмету, умение составлять тематическое планирование	Собеседование, индивидуальные консультации с наставником	Проверка тематического планирования
3.	Постановка задач урока (образовательных, развивающих, воспитательных).	Практическое занятие с наставником.	Проверка поурочных планов.
4.	Работа со школьной документацией.	Практическое занятие, изучение локальных актов.	Совещание при зам.директора по УВР
5.	Владение общей и частной методикой	Посещение уроков, наблюдение, беседа.	МО учителей-предметников
6.	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Совместная работа наставника и молодого учителя.	Занятие с наставником
7.	Работа с тетрадями, дневниками, личными делами обучающихся. Знание локальных актов.	Проверка документации, собеседование	Справка зам.директора по УВР
8.	Составление характеристики ученика.	Практическое занятие наставником.	Составление характеристики
9.	Уровень сформированности организаторских и коммуникативных умений.	Тест.	Справка психолога.
10.	Уровень успешности обучающихся.	Активный контроль, анкетирование.	Справка наставника
11.	Развитие творческих способностей учителя и обучающегося.	Анализ участия в олимпиадах, конкурсах, тест на креативность.	Справка зам.директора по УВР
12.	Трудности, возникающие в работе молодого педагога.	Анкета «Барьеры педагогической деятельности», беседа.	Организация помощи.

13.	Профильный уровень начинающего учителя.	Тест «Уровень деловитости»	Заседание МО
14.	Саморазвитие молодого учителя	Выбор темы, составление плана, изучение литературы.	Доклад по теме саморазвития на школьном МО.
15.	Взаимодействие с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.	Анкетирование, собеседование, посещения собраний и классных мероприятий	Справка наставника
16.	Анализ и самоанализ урока.	Взаимопосещение уроков молодого учителя и наставника, анализ	Заседание МО

**Оценка педагогической деятельности молодого специалиста  
учителем-наставником**

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняюсь ответить	Не владеет
<b>1. Устойчивое осознание, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя</b>					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
<b>2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством</b>					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				



4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская деятельность учащихся на уроке и внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
<b>3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя</b>					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты				

	педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником**

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняюсь ответить	Не владеет
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового				

	материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся				



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### Об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, школа)

На период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Результаты адаптации	
хорошие	<input type="checkbox"/>
удовлетворительные	<input type="checkbox"/>
неудовлетворительные	<input type="checkbox"/>

\* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и Результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правим Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей Деятельности(планирование,самоконтроля)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами\руководством	<input type="checkbox"/>

Зам. директора по МР (учителя-наставника) \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(подпись молодого специалиста)

## ОТЗЫВ

### о результатах адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, школа)

На период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Умение планировать работу	Отличное Хорошее Удовлетворительное Плохое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая Средняя Низкая	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное Преимущественно Доброжелательное Противоречивое Конфликтное	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	Положение в коллективе	Авторитетное Обычное рабочее неустойчивое	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, школа)

На период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

\*При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	<input type="checkbox"/>

Зам.директора по МР,

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

С заключением ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., молодого специалиста)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## АНКЕТА

### для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - Календарно-тематическое планирование
  - Проведение уроков
  - Проведение внеклассных мероприятий
  - Общение с коллегами. Администрацией
  - Общение с учащимися, их родителями
  - Другое(допишите)\_\_\_\_\_
4. Представляет ли для Вас трудность:
  - Формулировать цели урока
  - Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
  - Мотивировать деятельность учащихся
  - Формулировать вопросы проблемного характера
  - Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
  - Подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
  - Активизировать учащихся в обучении
  - Организовать сотрудничество между учащимися
  - Организовать само и взаимоконтроль учащихся
  - Организовать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
  - Развивать творческие способности учащихся
  - Другое (допишите)\_\_\_\_\_
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора)
  - Самообразованию
  - Практико-ориентированному семинару
  - Курсам повышения квалификации

- Мастер-классам
- Творческим лабораториям
- Индивидуальной помощи со стороны наставника
- Предметным кафедрам
- Школе молодого специалиста
- Другое(допишите)\_\_\_\_\_

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности. То в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь(пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы взаимодействия с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое(допишите)\_\_\_\_\_

**АНКЕТА**  
**для молодого педагога**

1.	<b>Ф.И.О.</b>	
2.	<b>Школа, должность</b>	
3.	<b>Кто оказал Вам наиболее осязаемую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)</b>	Учитель-наставник Коллеги по работе Руководители МО Администрация школы Другое _____
4.	<b>С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)</b>	Взаимоотношение с коллегами Содержание проф.деятельности Взаимоотношения с учителем-наставником Взаимоотношение с администрацией школы Другое _____
5.	<b>Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)</b>	Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям Хорошие взаимоотношения с коллегами Другое _____
6.	<b>Как часто Вам нужна в работе помощь?</b>	Часто Иногда Редко
7.	<b>Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)</b>	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	<b>Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами</b>	_____ _____ _____



## Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

Учитель \_\_\_\_\_

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока\занятия	
2.	Умение проводить самоанализ Воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся\воспитанников	
<b>2. Планирование</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация</b>		
1.	Личного труда	
2.	Цчебно-познавательной днтельности учащихся\воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция</b>		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся\воспитанников	
<b>5. Владение технологий современного урока\занятия</b>		
1.	Постановка триединой цели урока\занятия	
2.	Выбор типа урока\занятия	
3.	Отбор главного,существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся\воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	

<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		
<b>1.</b>		
<b>2.</b>		
<b>3.</b>		
<b>4.</b>		
<b>5.</b>		
<b>6.</b>		