



МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

"Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов"

(по итогам методического месячника апрель 2025 год)

Методическое пособие раскрывает особенности системы наставничества в образовательных организациях Волосовского муниципального района. Оно адресовано школьным методическим службам, педагогам-наставникам, молодым педагогам, педагогам, имеющим профессиональные затруднения.

Пособие носит практико-ориентированный характер. В сборнике представлены работы победителей и призеров муниципального конкурса «Лучшие практики наставничества педагогических работников образовательных организаций».

Апрель 2025

Волосово

Автор: руководитель муниципальной
методической службы
Панова Жанна Викторовна

Цель практики:

оказание адресной методической помощи педагогическим работникам образовательных организаций, испытывающим определенные профессиональные потребности, посредством организации педагогического наставничества на муниципальном уровне.

Вариант формы наставничества:

наставничество молодых педагогов;
наставничество педагогических пар (наставник- наставляемый);

Запрос наставляемого:

наставничество педагогических команд.
методическое сопровождение и поддержка на муниципальном уровне при решении определенных профессиональных задач.

РАЗДЕЛ I. Теоретическое обоснование представленного опыта наставничества

Кадровый состав образовательных организаций Волосовского муниципального района включает 668 работников образования, из них: Из них: педагогических работников школ – 349; педагогических работников доп. Образования – 69; педагогических работников дошкольных образовательных организаций – 206; управленческих кадров школ – 21; управленческих кадров доп. образования – 9; управленческих кадров дошкольных образовательных организаций – 14.

Из общего количества педагогических работников свыше 60% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, педагогов пенсионного возраста – 56%, средний возраст педагогических работников Волосовского района– 47 лет, а доля молодых специалистов составляет 10% (67 педагогов).

С 2019 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает организация наставничества, в том числе молодых педагогов. На сегодня педагогическое наставничество реализуется на школьном и муниципальном уровнях во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 5 лет, а это 30 образовательных организаций, что составляет 83% от общего числа всех образовательных организаций Волосовского муниципального района.

С 2020 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 28.05.2020 № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации» в системе образования Волосовского муниципального района реализуется целевая модель наставничества по формам «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик». В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Актуальность представленной практики может быть обоснована и методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к совместному письму Министерства просвещения РФ и общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ- 1128/08/657).

Данные рекомендации конкретизируют, что образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, и уточняют срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации.

В описании практики освещены нормативно-правовые документы, регулирующие систему педагогического наставничества на муниципальном уровне, формы, приемы и способы педагогического наставничества, которые успешно реализованы в системе образования Волосовского муниципального района Ленинградской области в период с 2022 по 2024 годы и имеют положительные отзывы профессионального и экспертного сообщества различных

Сложившаяся практика в муниципалитете может быть полезна специалистам органов управления, методистам и руководящим работникам образовательных организаций не только при организации методического сопровождения, но и при организации управленческого цикла в рамках оценки механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников».

Представленный опыт может быть интересен в структурировании и систематизации вопросов педагогического наставничества: от описания каким образом могут быть созданы условия на муниципальном уровне до представленных результатов реализуемой практики и перспектив развития наставничества.

РАЗДЕЛ II. Содержание практического опыта наставничества

Наставничество молодых педагогов

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на всех уровнях от муниципального до школьного.

Развитию данного вида методического сопровождения молодых педагогов способствовало ежегодное проведение муниципального конкурса «Педагогический дебют» и «Педагогические надежды» с целью содействия региональной системы образования в реализации программ и проектов профессиональной адаптации и роста молодого педагога.

По итогам конкурса на муниципальном уровне было принято управленческое решение о сопровождении молодых специалистов посредством наставнической

деятельности.

В муниципалитете разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) в образовательных организациях округа:

[ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 14.03.2023 №225 Об установлении и выплате единовременного пособия молодым специалистам муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района Ленинградской области](#)

[Программа Школа молодого педагога](#) («Дорожная карта» реализации педагогического наставничества в образовательных организациях ВМР)

[Проект развития наставничества для молодых педагогов ОО Волосовского муниципального района](#)

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательных организациях организуется поэтапно.

На первом этапе педагогический коллектив на совете образовательной организации рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником должен быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки.

На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении.

Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

В муниципальном мониторинге состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях критериями и показателями являются не только сроки реализации наставничества, прохождение курсовой подготовки, наличие квалификационной категории наставника и наставляемого, но и другие результаты профессионального становления.

В муниципалитете также поддерживается система мотивации и стимулирования наставников в виде стимулирующих доплат и премиальных выплат из фонда заработной платы, действует положение о наградах и поощрениях педагогического наставничества.

В Волосовском муниципальном районе функционирует Школа молодого педагога, руководителем которого является опытный грамотный педагог высшей квалификационной категории с педагогическим стажем более 10 лет, имеющий опыт работы наставнической деятельности более 5 лет.

Школа молодых педагогов сопровождает работу не только отдельных молодых специалистов, но и координирует деятельность наставнических пар.

В рамках работы Школы молодого педагога разработан диагностический

инструментарий для молодых педагогов, наставников в целях сбора профессиональных запросов, определения уровня владения компетенциями, анализа удовлетворенности наставников и наставляемых, сформированы базы данных наставников и наставляемых. Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательных организациях с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер на муниципальном уровне.

Так, в 2024 году было проведено мероприятие «Топ-10 типичных ошибок молодых педагогов», в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения.

Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но создание ситуации успеха. С этой целью на муниципальном уровне проведено мероприятие «Мой лучший урок/занятие». Молодые педагоги представляли опыт проведения наиболее успешного учебного или внеурочного мероприятия с анализом наиболее удачных моментов. В ходе подготовки к проведению мероприятия молодым специалистам было оказано психолого-педагогическое и грамотное методическое сопровождение, благодаря которому, они ощутили свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности.

Наставничество педагогических пар

Значительную роль в поддержке молодых педагогов на муниципальном уровне и развитии профессиональных компетенций педагогов-стажистов является координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар.

Зарекомендовала себя также форма работа наставнических пар в дистанционном формате. Это помогает оперативно решать точечные вопросы. В марте 2025 года в районе успешно реализовано образовательное онлайн-событие «Молодой педагог + наставник=?». В процессе проведенного мероприятия наставнические пары в совместной работе спроектировали маршрут профессионального становления и развития молодых специалистов, учитывая представления друг друга о том, каким должен быть наставник и наставляемый, рассмотрев этапы и принципы наставничества, обсудив дефициты молодых специалистов. Завершилось мероприятие подведением итогов с обозначением ожидаемых эффектов от наставничества.

В целях выявления и поддержки творческих педагогических инициатив молодых и опытных педагогов, рефлексии наставнической педагогической деятельности проведен муниципальный конкурс педагогического эссе «К вершинам мастерства» в октябре 2024 года. К участию в конкурсе приглашались молодые специалисты (в номинациях: письмо-признание «Первый раз в школьный класс», письмо-напутствие молодым коллегам «Учитель будущего», письмо-размышление «Молодость или опыт?», письмо-обращение к своему учителю, наставнику, преподавателю «Храню я в сердце благодарность») и опытные педагоги, педагоги-наставники (в номинациях: письмо-признание «Наставник и молодой педагог: секреты успешного взаимодействия», письмо-напутствие начинающему педагогу «Эстафета славных дел», письмо-размышление «Наставничество: вызовы времени», письмо-обращение к начинающему педагогу «Эстафета поколений»). Молодые педагоги поделились сокровенными мыслями о своих учителях, ставшими их

наставниками и кумирами в профессии, а педагоги – стажисты смогли выразить профессиональные напутствия молодым педагогам. Эссе оказались очень откровенными, затронули души профессионального жюри, наиболее успешные эссе были представлены общественности через средства массовой информации.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности наставническими парами «молодой специалист – стажист». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы молодые педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а педагоги – стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

Наставничество педагогических команд

Образование – эта та сфера, где тесно переплетены интересы личности, общества и государства. Сегодня как никогда ясно, что это не только дело каждого человека, но и один из приоритетных вопросов государства.

В условиях реализации Национального проекта «Образование» возникла необходимость методического сопровождения не только отдельных педагогов и школьных команд, испытывающих определенные потребности и затруднения, но и отдельных педагогических команд, созданных для решения определенной проблемы муниципальной сферы образования.

Опыт командной работы в методической деятельности сферы образования Белогорского муниципального округа внедрялся поэтапно.

Сначала это было создание проблемно-творческих групп, где группы педагогов подбирались с учетом владения определенных профессиональных компетенций для решения определенных кратковременных задач и целей. К примеру для разработки и экспертизы материалов муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют – 2024». Несмотря на то, что для работы в экспертной группе привлекаются квалифицированные работники образования, наставническое сопровождение группы заключалось в совместном разборе конкурсных заданий и критериев их оценивания с целью определения единых требований и повышения объективности на этапе оценивания конкурсантов, а также понимания своей роли при проведении конкурса. Сопровождение экспертной группы также заключалось в четком инструктировании команды на каждом этапе конкурса. В дальнейшем при подготовке к проведению конкурсов под руководством наставника организовывались установочные семинары и практикумы для участников, где членам экспертных групп предоставлялась возможность внести вклад в развитие профессиональных компетенций педагогических работников и повысить качество подготовки конкурсантов.

Одним из эффектов от проведенной работы стало участие молодых педагогов (до 35 лет) в конкурсных испытаниях регионального и Всероссийского уровня в 2024 году:

Региональный уровень: 12 педагогов (18%)

Всероссийский уровень – 5 педагогов (7%)

Международный уровень – 2 педагога (3%)

Всем известно, что успех педагога в конкурсах профессионального мастерства

зависит не только от профессионализма конкурсанта, но и от слаженной работы школьной и муниципальной педагогической команды, имеющей грамотное методическое сопровождение.

Рекомендации для использования практики:

Для эффективного и системного осуществления педагогического наставничества в сфере образования на муниципальном уровне необходима реализация следующих мероприятий:

Нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности, включающее концептуальные и процессуальные документы. Это могут быть муниципальные программы, положения, дорожные карты, предусматривающие наличие мониторинга показателей, анализ результатов мониторинга и разработку адресных рекомендаций по результатам анализа.

Наличие диагностического инструментария для проведения оценочных процедур с целью определения профессиональных дефицитов, потребностей и запросов наставляемых и наставников и дальнейшего выстраивания траектории профессионального развития.

Проведение мероприятий (согласно заранее запланированному графику) основанного на запросах и выявленных дефицитах наставляемых и наставников по итогам диагностических процедур в рамках работы окружных методических объединений (молодых специалистов, учителей-предметников)

Адресное сопровождение, координация и контроль наставничества в образовательных организациях с целью выстраивания системной работы на всех уровнях образования.

Наличие системы мотивации и поощрения педагогического наставничества, включающей проведение профессиональных конкурсов.

В районной школе молодого педагога реализуется Программа Мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Пояснительная записка к Программе

Профессиональная адаптация молодого педагога – важная часть начала его профессиональной карьеры. От неё зависит не только то, насколько учитель будет заинтересован в своей работе, но и с каким самочувствием он будет её осуществлять, что не может не повлиять на его результативность. Поэтому с целью оказания методической помощи молодым педагогам, выявления затруднений в профессиональной практике и принятия мер по их предупреждению проводится мониторинг адаптации молодых педагогов, в котором принимают участие педагоги со стажем работы до 3 лет, а также педагоги – наставники и педагоги с многолетней практикой работы.

Задачи:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;

- оказание методической помощи в организации образовательного процесса; в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов;

- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;

- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов.

Функции:

- **обучающая** – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых педагогов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;

- **консультационная** - предполагает оказание конкретной помощи молодому педагогу в решении методической проблемы через указание на возможные способы и пути ее решения;

- **психологическая** – помощь в преодолении различного вида трудностей, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;

- **информационная** – предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования.

С целью создания оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития профессиональной компетентности молодых специалистов осуществляется мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация – процесс постепенного вхождения выпускника педагогического колледжа, вуза в должность учителя (воспитателя), приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная адаптированность.

Педагогический мониторинг - непрерывное, научно-обоснованное, диагностико-прогностическое отслеживание процесса или явления.

Данный мониторинг предназначен для оценивания уровня адаптированности молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности в течение адаптационного периода, т.е. в первый год работы выпускника педагогического учреждения в образовательной организации.

Мониторинг адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности включает в себя анкетирование, проведение и обработку результатов которого позволит кураторам, наставникам, руководителям общеобразовательных учреждений сформировать полное представление о затруднениях молодых педагогов в адаптационный период:

1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.
2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.
3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации
4. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

Материалы мониторинга используются в работе с молодыми педагогами, а также в рамках работы с молодыми специалистами в общеобразовательных учреждениях. Наставникам молодых специалистов предлагаются данные диагностические материалы для использования в работе в течение учебного года (приложение 1).

АНКЕТА № 1 Выявление затруднений молодого учителя

Проводится на муниципальном уровне в начале учебного года с молодыми специалистами, впервые приступившими к педагогической деятельности (со стажем работы 0 лет).

Ответственный – куратор Школы молодого педагога(воспитателя)

Форма проведения анкетирования – очная (на заседании ШМП) или дистанционно (по электронной почте)

ФИО, должность _____

1. Какой предмет Вы преподаете? _____

2. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя? _____

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя

3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение? _____

1. В городе, селе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое _____

4. Что Вам нравится в педагогической работе? _____

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Другое _____

5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки? _____

1. Да
2. Нет
3. Частично

6. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют? _____

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег
6. Другое _____

7. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте? _____

Тревожность, неуверенность в своих силах
 Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 Снижение интереса к работе
 Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками
 Отношения с коллегами
 Другое _____

8. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам? _____

- Да
- Нет

9. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе? _____

Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
 Не слишком много брать на себя, не очень утомляться

Нормально работать, не быть в числе отстающих
Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей
Другое _____

10. Что вы считаете наиболее важным в работе?

- ✓ Точное следование правилам, нормам, инструкциям
- ✓ Отточенное мастерство, высокий профессионализм
- ✓ Соответствующее материальное вознаграждение
- ✓ Профессиональное лидерство
- ✓ Высокая оценка со стороны руководства

Другое _____

11. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

- ✓ С хорошим
- ✓ С плохим
- ✓ Без особых эмоций
- ✓ Когда как, бывает по-разному

12. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

- ✓ Определение структуры урока, занятия
- ✓ Отбор материала
- ✓ Выбор форм и методов
- ✓ Отсутствие наглядных пособий
- ✓ Другое _____

13. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:

- ✓ Да
- ✓ Нет

14. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч; укажите 3 наиболее полезных:

- ✓ Занятия в «Школе молодого учителя (воспитателя)»
- ✓ Открытые уроки (занятия) коллег- молодых специалистов
- ✓ Практические занятия
- ✓ Консультации
- ✓ Укажите свои варианты _____

15. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

- ✓ Составление календарно-тематического планирования
- ✓ Проведение уроков (учебных занятий)
- ✓ Проведение внеклассных мероприятий
- ✓ Общение с коллегами, администрацией
- ✓ Общение с учащимися (воспитанниками), их родителями

АНКЕТА № 2 «Об удовлетворении своей работой»

для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года.

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ, ДОУ.

Форма проведения - очная.

Наименование критерия	ДА	НЕТ
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?		
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей (воспитателей)		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		

Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

АНКЕТА № 3

Самоанализ успешности учебной работы

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в II полугодии учебного года.

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ, ДОУ.

Форма проведения - очная.

- Напишите, что особенно удастся Вам на уроке (занятие)

-
- Какие элементы урока (занятия) недостаточно удаются Вам?_

-
- Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на уроке (занятие) без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) _____
- Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам? _____
-
- По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам?
- Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?
-
- _____
Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку (занятию)?
- _____
Опишите свой самый успешный урок (занятие).
Сколько у вас на каждые 10 уроков (занятий):
 - Отличных;
 - Хороших;
 - Средних;
- Уроков (занятий), которые вам самому не понравились?
- Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам Вашего урока (занятия):
 - организационно-психологический момент;
 - формы и успешность проведения опроса;
 - корректность в выставлении оценок;
 - объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся;
 - обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке (занятии);
 - закрепление изученного материала;
 - умение выдавать домашнее задание.

АНКЕТА № 4

Для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

Проводится на муниципальном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в конце учебного года.

Ответственные – куратор Школы молодого педагога

Форма проведения анкетирования – очная (на заседании ШМП) или дистанционно (по электронной почте)

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
- 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- 4) затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) полностью не удовлетворен

3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- 1) наставник
- 2) коллеги
- 3) руководитель образовательного учреждения
- 4) заместители руководителя образовательного учреждения
- 5) руководитель методического объединения
- 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание
- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя
- 5) особых проблем не было

5. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- 1) коллектив доброжелателен ко мне
- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное