

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛОСОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

**ПРИНЯТО:**

решением педагогического совета  
Протокол № 1 от 30.08.2022

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом директора МБУ ДО  
«Волосовский ЦИТ»  
от 01.09.2022 г. № 30  
\_\_\_\_\_ И.А. Филиппова

**ПРОГРАММА**

**«ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛОСОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА:  
МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ –  
ПЕДАГОГИ – НАСТАВНИКИ»**

г. Волосово

2022 год

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3 - 5
2. Содержание.....	5
3. План реализации программы.....	6
4. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы.....	7 - 8
5. Содержание деятельности наставника в условиях реализации программы.....	8 - 10
6. Формы и методы работы.....	10 - 12
7. Планируемые результаты освоения образовательной программы .....	13
8. Список литературы.....	14
9. Приложения.....	15 - 23

## 1. Пояснительная записка

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения ФГОС. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у молодых специалистов, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Высокий приток молодых кадров поставил образовательные организации перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в системе образования.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе 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 профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Молодые специалисты, поступающие в образовательное учреждение, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии обучающихся, методики воспитания. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности позволяет быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

К каждому молодому педагогу прикреплен наставник. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесёт максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы работы будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности молодого педагога, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности наставника. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при работе с родителями, ведением документации - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих молодого специалиста. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать учеников предметами. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учебного заведения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная

товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

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

Срок реализации программы: 3 года

## **2. Содержание**

### **2.1. Цель и основные задачи программы:**

**Цель:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **2.2. Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать работу с молодым педагогом;
4. Определить уровень профессиональной подготовки;
5. Способствовать формированию у педагога индивидуального стиля творческой деятельности.

### 3. План реализации программы

Этапы	Цель	Предполагаемый результат	Срок
Подготовительный	Выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т. е. формирование представлений о работе с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала	Аналитико-проектировочная деятельность (анкетирование, индивидуальные беседы с молодым педагогом, изучение документов, подготовка документации и пр.)	Сентябрь
Основной	Создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего педагога через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение уровня психологической компетентности;</li> <li>- создание условий для проявления творчества;</li> <li>- развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;</li> <li>- формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, коллегами и др.</li> </ul>	Октябрь-апрель
Итоговый	Проверка эффективности психолого-педагогических воздействий методического сопровождения и наставничества начинающего педагога.	Для подведения итогов используется анкетирование, тестирование с целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.	Май

#### **4. Организационно - педагогические условия реализации образовательной программы**

Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

Заместитель директора обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;
- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определять меры поощрения наставников;
- рассматривать на заседании методического совета планы работы наставников;
- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;
- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящей программой;
- осуществлять систематический контроль работы наставников;
- заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчёты молодого специалиста и наставника.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

#### **Документы, регламентирующие наставничество:**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящая программа;
- положение о наставничестве;
- приказ директора ОО об организации наставничества;
- планы работы педагогического и методического советов;

- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план профессионального становления молодого специалиста;
- дневник работы наставника.

#### **5. Содержание деятельности наставника по программе:**

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, развлечения и др.)
6. Организация мониторинга эффективности деятельности педагогов-наставников;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов;
8. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков/занятий педагогов-наставников.

#### **Основные направления работы наставника:**

- Работа с нормативно-правовой документацией, используемой в работе.
- Помощь в работе с документацией ОО.
- Консультации по составлению и реализации рабочей программы, планов учебных занятий.
- Помощь в организации учебных занятий.
- Помощь в составлении и анализе диагностических работ.
- Взаимопосещение уроков/занятий.

#### **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста.

## **Обязанности и права наставника**

### **Наставник должен:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать 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 ОО, учащимся и их родителям;
- знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами ОО;
- 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;
- давать конкретные задания; 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;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

### **Наставник имеет право:**

- с согласия руководителя подключать других сотрудников школы для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчёты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме

## **Обязанности и права молодого специалиста**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем структурного подразделения.

### **Молодой специалист имеет право:**

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

## **6. Формы и методы работы:**

- активные методы. Семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, круглые столы.

Выбор **формы работы** с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют инновационные: психологические тренинги, диспуты, психолого-педагогические деловые игры, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, разработка и презентация моделей урока, презентация себя как педагога, защита творческих работ. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Работа наставника с молодым педагогом может быть выстроена в несколько этапов:

**1й этап** – адаптационный (первый год). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и

навыках, чтобы выработать программу адаптации. Самый сложный этап для молодого специалиста, который предполагает уже более глубокое знакомство молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой, обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся. На этом этапе молодой специалист посещает уроки/занятия и внеклассные мероприятия наставника, совместно анализирует свою работу, знакомится с правилами ведения документации. В этих целях был изучен опыт коллег и разработан ряд анкет и опросников, которые заполняет молодой специалист. По результатам анкетирования и мониторинга выявляются наиболее частые проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог и частные вопросы для молодого специалиста, т.е. круг вопросов которыми должен заниматься педагог-наставник в процессе своей наставнической деятельности. Наставник также посещает уроки молодого специалиста, анализирует их совместно с подопечным и дает рекомендации и практические советы. Ориентируясь на результаты проведенных исследований и мониторинга деятельности молодого специалиста, наставник корректирует свою работу.

**2й этап** – основной (проектировочный, второй год). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, посещает уроки, консультирует подопечного по вопросам организации процесса, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования (индивидуальная программа его самообразования). На основном проектировочном этапе молодой специалист продолжает совершенствовать свои навыки в проведении уроков, а также ему предоставляется возможность принять деятельное участие в подготовке мероприятий по предмету, в неделе начальной школы, участие в олимпиадах, педагогических советах, педагогических конкурсах. Для выполнения этих задач также используется вторичное анкетирование молодого специалиста и дополнительный тренинг, проводится мониторинг роста молодого специалиста.

**3й этап** – контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. На этом этапе (третий год работы в школе) молодой специалист проводит открытые уроки для членов методического

объединения с учетом всех рекомендаций и готов самостоятельно готовить внеклассные мероприятия по предмету. Наставник проводит третий опрос-анкетирование, анализирует полученные результаты. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества. Такая поэтапность будет целесообразной при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

#### **Функции наставника при сопровождении молодого учителя:**

- обучающая функция
- консультационная функция
- диагностическая функция
- психотерапевтическая функция
- коррекционная функция
- адаптационная функция
- информационная функция
- проектная функция
- направляющая функция

#### **Формы работы педагога – наставника с молодым специалистом:**

- беседы; консультации;
- постановка практических задач;
- контроль и оценка результатов работы.

## **7. Ожидаемые результаты**

### **7.1. Для молодого специалиста:**

1. Успешная адаптация начинающих специалистов в образовательном учреждении;

- 2.Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
- 3.Повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в вопросах педагогики и психологии;
- 4.Обеспечение непрерывного совершенствования качества практической деятельности;
- 5.Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- 6.Использование в работе молодых специалистов современных методов;
- 7.Умение работать с обучающимися на основе изучения личности ребёнка.

**7.2. Для наставника:**

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

**7.3. Для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

## Литература

1. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя // Методист.- 2012- № 6.- С.55-57
2. Лапина, О. А., Магальник, Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – М., 2001. – №6
3. Коняева А.П. Руководство для наставников.//Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 67–89
4. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение / С.А. Котова.- М.: НИИ школьных технологий, 2010
5. Лоскунина О.В. Организация работы с молодыми специалистами на муниципальном уровне //Методист.- 2012.- № 3.- С. 22-25
6. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н //Вестник образования России. - 2014 - № 2.- С.10-35: Официальные документы в образовании. - 2014. – С.22- 49
7. Турлунова А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности //Методист.-2012.-№ 7.- С.20-26
8. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.) – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22

**АНКЕТА**  
**для молодых педагогов (1 год)**

ФИО	
ОО	
Специальность, предмет	
Телефон	
E-mail	
Кв. категория	
Образование, (учебное заведение)	
КПК имеющиеся	
КПК, которые нужны в этом году	
Ваш наставник	

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?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков (занятий)
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с обучающимися, их родителями
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока (занятия)
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока (занятия)
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся в обучении
- организовывать сотрудничество между обучающимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся

- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН, УУД обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- 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 (занятий), методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- учет и оценка знаний обучающихся
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

Чему бы вы хотели научиться у коллег? \_\_\_\_\_

В какой форме по вашему мнению, необходимо проводить обучающие мероприятия? \_\_\_\_\_

**Анкета молодому педагогу  
для молодых педагогов (2 год)**

ФИО	
ОО	
Специальность, предмет	
Телефон	
E-mail	
Кв. категория	
Образование, (учебное заведение)	
КПК имеющиеся	
КПК, которые нужны в этом году	
Ваш наставник	

**Цель – определить эффективность деятельности молодого педагога за первый год работы**

1. С какими трудностями Вы столкнулись в работе. Перечислите их.

---



---



---

2. Как их преодолеваете?

---



---

3. Кто Вам помогает в работе? Как?

---



---



---

4. Чему и как можно научиться у опытного педагога?

---



---



---

5. Занятия по каким темам прошли у вас наиболее эффективно, интересно?

---



---



---

6. В чём была Ваша творческая (профессиональная) удача?

---



---

**АНКЕТА**  
**для молодых педагогов (3 год)**

ФИО	
ОО	
Специальность, предмет	
Телефон	
E-mail	
Кв. категория	
Образование	
КПК имеющиеся	
КПК, которые нужны	
Ваш наставник	

**1. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии педагога?**

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя
7. Возможность гарантированного трудоустройства
8. Случайные обстоятельства

**2. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образование?**

1. Здесь живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата

**3. Стаж работы учителем**

1. Менее 1 года
2. 1 – 2 года
3. 2 – 3 лет.

**4. Что Вам нравится в педагогической работе?**

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Возможность работать близко от дома
6. Престиж профессии

**5. Скажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?**

1. Сокращение учебной нагрузки
2. Старение педагогических кадров
3. Большая учебная нагрузка педагогов
4. Уход из ОО опытных учителей пенсионного возраста
5. Наличие в ОО педагогических вакансий
6. Безразличное отношение коллег

**6. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?**

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
3. Пессимизм, чувство собственной неполноценности

4. Снижение интереса к работе

5. Боязнь и страх перед детьми

6. Отношения с коллегами

7. Отношение с родителями

**7. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?**

1. Да

2. Нет

**8. Удовлетворены ли Вы своей работой?**

1. Да

2. Нет

3. Частично

4. Затрудняюсь ответить

**9. Укажите, пожалуйста, причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворительное отношение к вашей работе (возможны несколько вариантов ответов).**

1. Низкая заработная плата

2. Чрезмерная загруженность на работе

3. Неудовлетворительные условия труда

4. Низкий престиж профессии педагога

5. Отсутствие социальных гарантий

6. Недостаточная учебно-методическая оснащённость

7. Отношение детей к педагогу

8. Отношение родителей к педагогу

9. Взаимоотношения в коллективе

10. Отсутствие у детей желания учиться

11. Стиль работы администрации ОО

12. Отсутствие времени для самообразования и повышения общей культуры

13. Неудовлетворенность жилищными и бытовыми условиями

**10. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?**

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно

2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться

3. Нормально работать, не быть в числе последних

4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей

5. Трудно сказать определённо, не знаю

**11. А что вы считаете наиболее важным в работе?**

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям

2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм

3. Соответствующее материальное вознаграждение

4. Профессиональное лидерство

5. Не выделяться из коллектива

6. Высокая оценка со стороны руководства

7. Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег

**12. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?**

1. С хорошим

2. С плохим

3. Без особых эмоций

4. Когда как, бывает по-разному

**13. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или занятия:**

1. Определение структуры урока, занятия

2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий

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

1. нет
2. да

**15. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч: укажите 3 наиболее полезных**

1. Занятия в "Школе молодого учителя"
2. Открытые уроки (занятия) коллег- молодых специалистов
3. Практические занятия
4. Консультации
5. Другое \_\_\_\_\_

**16. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности? Укажите 2 проблемных направления**

1. в календарно-тематическом планировании
2. в проведении уроков, занятий
3. в проведении внеклассных мероприятий, праздников
4. в общении с коллегами, администрацией
5. в общении с учащимися, их родителями

**17. Какие тематики занятий в ППС (профессиональном педагогическом сообществе) Вам будут интересны, укажите по степени актуальности**

Современный урок	1, 2, 3, 4, 5,
Портфолио педагога	1, 2, 3, 4, 5,
Имидж современного учителя	1, 2, 3, 4, 5,
Введение ФГОС	1, 2, 3, 4, 5,
Оформление школьной документации	1, 2, 3, 4, 5,
Другое (указать)	

**18. Назовите приоритетные для Вас условия, обеспечивающие профессиональный рост педагога**

1. постоянное участие в общественной жизни ОО
2. участие в общественной жизни ОО только при наличии свободного времени
3. самообразование
4. Другое \_\_\_\_\_

**19. Чему Вы хотели бы научиться у коллег \_\_\_\_\_**

**20. Чем и в какой форме готовы поделиться сами? \_\_\_\_\_**

## Анкета

## «Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога»

ФИО:

ОО:

Дата:

Оцените Ваш уровень профессиональных знаний и умений.

**Проставьте «+» в листе самооценки.**

Профессиональные затруднения	Испытываю трудности	Получается, но необходимо совершенствовани	Получается хорошо
1) Работа с нормативно-правовой документацией			
2) Составление планов учебных занятий, требование ФГОС			
3) Постановка цели урока/занятия			
4) Выбор типа урока/занятия			
5) Отбор главного, существенного в содержании учебного материала			
6) Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников			
7) Умение проводить самоанализ урока/занятия			
8) Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников			
9) Качество работы			
10) Работоспособность			
11) Взаимоотношение с коллегами			
12) Взаимоотношение с родителями учащихся			
13) Сохранение комфортного психологического климата в классе			
14) Актуальные для Вас проблемы: 1 – КТП 2 – работа с документацией 3 – ведение электронного журнала 4 – внеклассные мероприятия 5 – работа с родителями 6 – рациональное распределение времени			

## Сводная таблица оценки молодых специалистов наставником

Структурное подразделение (ОО):

Критерии:

**1 – высокий уровень****2 – средний уровень****3 – низкий уровень**

I – начало учебного года

II – середина года

III – конец года

Показатели	ФИО молодого педагога (ФИО наставника)		
	I триместр	II триместр	III триместр
1) Опыт работы с нормативно-правовой документацией			
2) Знания и навыки по профилю работы (составление планов учебных занятий, требование ФГОС)			
3) Отношение к работе, работоспособность			
4) Качество работы			
5) Взаимоотношение с коллегами			
6) Взаимоотношение с родителями учащихся			
7) Сохранение комфортного психологического климата в классе			
8) Самоанализ педагогической деятельности			
9) Затруднения в выборе оптимальных методов и приёмов обучения			
10) Сколько уроков молодого педагога было посещено наставником			
11) Сколько уроков наставника было посещено молодым педагогом			
12) Какие недостатки были выявлены в работе МП (актуальные проблемы, <i>выбрать</i> ): 1- КТП 2 - работа с документацией 3 - ведение электронного журнала 4 - внеклассные мероприятия 5 - работа с родителями			
13) Рекомендации молодому педагогу ( <i>выбрать</i> ): 1- КПК 2 - мастер-классы 3 - семинары 4 - самоанализ 5 - ППС			
14) Какая методико-педагогическая			

помощь была оказана в течение триместра ( <i>выбрать</i> ): 1- консультирование 2- анализ конспекта урока 3- обучение самоанализу 4- обучение проведения открытого занятия 5- индивидуальный образовательный маршрут по теме самообразования			
---	--	--	--