

« 01 » апреля 2022г

«01» апреля 2022г



«Учитель-учитель»

Ляшенко Алефтина Васильевна
Учитель физической культуры

2022Г

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: Ляшенко Алефтина Васильевна

Специальность: учитель физической культуры

Место работы: МКОУ «Кисловская СШ»

Педагогический стаж: 43

Общие сведения о наставляемом

Молодой специалист: Сиротина Елена Алексеевна

Специальность: учитель физической культуры

Место работы: МКОУ «Кисловская СШ»

Стаж работы: 7

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

Пояснительная записка

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель -Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно. Основой концептуального обоснования Программы наставничества «Учитель-Учитель» является Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. 1.2.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.

Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- Создание условий взаимодействия семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа по наставничеству должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации по динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе по специальности.

Предмет наставничества:

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	с социумом; наставниками; наставляемыми; - родителями; коллективом организации.	интерактивные технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологии.	организационный (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Ожидаемые результаты
для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

для наставника:

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

Срок реализации программы: 1 год

Цели программы:

- 1) обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу;
- 2) формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи программы:

- 1) привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
- 2) ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3) адаптация молодого педагога в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
- 4) создание условий для профессионального становления и самореализации молодого педагога; формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование
- активные методы (практические занятия, посещение уроков, собеседование, творческие мастерские и др.)

План – график реализации программы

Планируемые мероприятия	Срок реализации	Ответственные	Результат
2021-2022 учебный год			
Диагностика умений и навыков молодого учителя.	апрель	Ляшенко А.В.	Выводы по результатам диагностики и их анализ.
Изучение нормативно-правовой базы: – «Закона об образовании в Российской Федерации», – документы Министерства образования, – образовательные стандарты по физической культуре, – программы по физической культуре	Апрель-май	Ляшенко А.В.	Знание нормативно-правовой базы работы учителя физической культуры, локальных актов МКОУ. Знакомство с деятельностью, укладом и нормативно-правовой базой учреждения.
2022-2023 учебный год			
Ведение документации: - календарно – тематическое планирование (оказание помощи в корректировке и работе с рабочими программами, календарно – тематическим планированием); – консультации по соблюдению техники безопасности на уроках физической культуры; – ведение журнала по технике безопасности на уроках физической культуры; – заполнение электронного классного журнала.	август	Ляшенко А.В.	Практическое освоение основ ведения документации учителя физической культуры.
Подготовка к уроку: - консультации по планированию уроков в соответствии с требованиями к современному уроку – совместная работа по составлению технологической карты урока (обсуждение каждого этапа и элемента урока) – структура анализа урока – обсуждение КИМ по предмету физическая культура	сентябрь	Ляшенко А.В.	Приобретение навыков по планированию уроков, составлению технологической карты урока. Знание структуры анализа современного урока.
Практикум: – показ урока наставником с целью изучения применяемых технологий – посещение уроков с целью оказания методической помощи -подготовка учащихся к	октябрь-ноябрь	Ляшенко А.В.	Приобретение наставляемым профессиональных навыков по заявленным практикумам. Знакомство со спецификой работы учителя физической

олимпиаде по физической культуре – проведение урока с использованием составленной технологической карты урока – составление самоанализа урока с целью выявления: что достигнуто, реализовано на уроке, возникшие проблемы, интересные решения – участие в мероприятиях РМО			культуры.
Самообразование учителя: – выбор методической темы (предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год)	декабрь	Ляшенко А.В.	Выбор методической темы самообразования
Обсуждения: – вопросы педагогической этики, риторики, культуры общения и т.д. – Тема «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»: * Анализ педагогических ситуаций. * Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). * Преимущества демократического стиля общения. * Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Январь-март	Ляшенко А.В.	Практическое обучение методам и приемам профессионального общения.
Методическая копилка достижений молодого учителя: – уровень профессионализма молодого учителя; – систематизация наработок профессиональной деятельности; – совместный отчет об итогах работы.	Апрель - май	Ляшенко А.В.	Отчет по итогам проделанной работы.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Приложение

(анкеты, опросники, справки, иные материалы)

**Комплекс анкет для мониторинга
профессиональной социализации молодых специалистов**

АНКЕТА № 1

Данный опрос проводится с целью улучшения условий профессиональной деятельности молодого педагога.

Дата _____ Ф.И.О.педагога _____ предмет _____

1. Нравиться ли Вам работать в данном образовательном учреждении?
Почему?.....

.....

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу?

☐ Хорошее

☐ Доброжелательное

☐ Удовлетворительное

☐ Плохое

☐ безразличное

Почему?.....

.....

3. На Ваш взгляд, Вы готовы к профессиональной деятельности?

- да

- нет

- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе:

5. С какими трудностями Вы встретились в первый год своей работы?

☐ Организация и проведение учебных занятий

☐ Проблема с дисциплиной в классе

☐ Отношения с коллегами

☐ Отношения с родителями

☐ Проведение классных мероприятий

☐ Проведение родительских собраний

☐ Организация процесса самообразования

☐ Другие трудности.....

7. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

☐ Выделена рабочая зона

- ☐ Своевременное методическое информирование
- ☐ Удобное время работы методического кабинета
- ☐ Помощь опытных педагогов
- ☐ Гибкий режим работы
- ☐ Четкое определение полномочий, должностных обязанностей
- ☐ Доброжелательная атмосфера в коллективе

8. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

- ☐ С первого дня не обращают внимание
- ☐ Настроены не дружелюбно
- ☐ Не хотят помогать
- ☐ Приняли доброжелательно
- ☐ Оказывают моральную поддержку
- ☐ Оказывают практическую помощь
- ☐ Приглашают на занятия
- ☐ Помогают решать педагогические задачи
- ☐ Рекомендуют методы и приемы
- ☐ Делятся опытом
- ☐ Ждут от Вас практических советов
- ☐ Не нуждаются в помощи коллег.

АНКЕТА №2

1. Вам необходима помощь в профессиональной деятельности? В какой период:

- ☐ Первый месяц
- ☐ Первые 3 месяца
- ☐ Первые полгода
- ☐ Первый год
- ☐ Нужна до сих пор

1. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

- ☐ Директор
- ☐ Завуч
- ☐ Наставник
- ☐ Коллеги
- ☐ Специалисты научно-методического центра
- ☐ Друзья по педагогическому университету
- ☐ Преподаватели педагогического университета
- ☐ Никто не помогает

2. Кто, когда и какую помощь Вам в процессе становления педагогической деятельности?
Заполните, пожалуйста, таблицу (отметьте знаком «+»)

КТО?	Первый месяц	Первые 3 месяца	Первые 6 месяцев	Первый год	До сих пор	Какая помощь оказана
Директор						
Завуч						
Коллеги						
Наставник						
Преподаватели ВУЗа						

3. Директор или завуч приходят к Вам в класс, чтобы:

- ☐ отметить положительные результаты, похвалить
- ☐ найти недостаток в работе
- ☐ помочь разобраться в неудачах

5. Каким образом вы пытаетесь решить выделенные ваши профессиональные трудности:

- ☐ Рассчитываете на свой опыт и знания
- ☐ Консультируетесь с коллегами
- ☐ Обращаетесь к завучу
- ☐ Обращаетесь к преподавателю педагогического университета
- ☐ Самообразовываетесь
- ☐ Другое

АНКЕТА № 3

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).

1	Наименование критерия	Да	Нет
2	Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
3	Удовлетворены ли вы своей работой?		
4	Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
5	Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
6	Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
7	Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
8	Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
9	Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
10	По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
11	Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
12	Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
13	Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
14	Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
15	Устраивает ли вас размер заработной платы?		
16	Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)

1	Уровень оплаты труда	
2	Информирование коллектива	
3	Возможность доведения своего мнения до администрации	
4	Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	
5	Условия труда	
6	Взаимоотношения в педагогическом коллективе	
7	Организация питания	
8	Материально-техническое обеспечение	
9	Отношение к инициативным педагогам	
10	Система поощрения лучших учителей	

11	Качество подготовки учащихся	
12	Взаимоотношение с администрацией	
13	Возможность защиты от несправедливости	
14	График работы	

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)

1	Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	
2	Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	
3	Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	
4	Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?

1	Почетная грамота	
2	Похвала руководителя	
3	Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
4	Вынесение на доску почета	
5	Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	
6	Более хорошие условия работы	
7	Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
8	Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
9	Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

1	Интересная работа	
2	Высокий уровень зарплаты	
3	Благоприятные условия труда	
4	Хороший, дружный коллектив	
5	Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
6	Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
7	Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
8	Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
9	Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
10	Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

АНКЕТА (итоговая)

для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?

- 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. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?

Аспект педагогической деятельности	да	Не очень	нет
Набором и содержанием учебного процесса			
Организацией воспитательного процесса			
Своими результатами работы			
Качеством преподавания предмета			
Обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией			
Технической оснащённостью аудиторий			
Отношением с коллегами			
Отношениями с наставником			
Сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи			
Материально-техническими условиями работы			
Условиями питания в образовательном учреждении			
Взаимоотношениями с классом			
Взаимодействием с родителями учеников			
Взаимодействием с руководством образовательного учреждения			
Возможностями творческой самореализации			

4. Кто или 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
- 7) друзья, подруги, знакомые
- 8) никто и ничто
- 9) консультации на портале «Молодому учителю»
- 10) другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание
- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя
- 5) особых проблем не было
- 6) нехватка средств, не умение их расходовать
- 7) отсутствие привычного круга общения
- 8) невозможность найти занятие по душе, интересное дело
- 9) мало внимания со стороны руководства, наставника
- 10) низкая техническая оснащенность аудиторий
- 11) плохие санитарно-гигиенические условия
- 12) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми
- 13) невнимание родителей
- 14) другое

6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

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

Анкета для молодых специалистов (вводная)

1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

А). Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности

Б). Нет, трудностей практически не возникает

В). Затрудняюсь ответить.

2. Назовите, какие трудности у Вас возникают _____

3. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте? _____

4. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

А). Да, изменилось в лучшую сторону

Б). Да, изменилось в худшую сторону

В). Нет, осталось прежним

Г). Затрудняюсь ответить

Д). Другое _____

5. Если изменилось ваше отношение к выбранной профессии, то что больше всего повлияло на это? _____

6. Удовлетворены ли Вы своей работой?

А). Да

Б). Частично

В). Нет

Г). Затрудняюсь ответить.

7. Укажите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворенность работой _____

8. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?

- А). Низкий уровень заработной платы
- Б). Нет возможности самосовершенствоваться
- В). Не удовлетворительные условия работы
- Г). Однообразие в профессиональной деятельности
- Д). Проблемы с коллективом
- Е). Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися
- Ж). Другое _____

9. Какие мероприятия, на Ваш взгляд, необходимо провести школе для поддержки и сопровождения молодых специалистов? _____

АНКЕТА для молодых педагогов

(промежуточная)

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 составлении календарно-тематического планировании
- ☐ проведении уроков
- ☐ проведении внеклассных мероприятий
- ☐ общении с коллегами, администрацией
- ☐ общении с учащимися, их родителями
- ☐ другое _____

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
- ☐ организовывать сотрудничество между учащимися
- ☐ организовывать само- и взаимоконтроль учащихся
- ☐ организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- ☐ развивать творческие способности учащихся
- ☐ другое _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (проранжируйте очередность ваших предпочтений):

- ☐ самообразованию
- ☐ обучающему семинару практической направленности
- ☐ курсам повышения квалификации
- ☐ мастер-классам
- ☐ творческим лабораториям

☐ индивидуальной помощи со стороны наставника

☐ предметным методическим объединениям

☐ школе молодого специалиста

☐ другое _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора обучающих семинаров для повышения своей профессиональной компетентности то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (проранжируйте 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 работы с родителями

☐ формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися

☐ другое _____

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ИЗУЧЕНИЯ ТРУДНОСТЕЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ.

Дата _____ Учитель _____

№	Направления педагогической деятельности	Не получается, требуется помощь	получается, но нужно убедиться в правильности	умею использовать
1	Планирование педагогической деятельности. - постановка целей, задач урока, - выбор форм и методов обучения, соответствие цели и содержания.			
2	Составление конспекта урока			
3	Знание содержания программы и учебников			
4	Использование разнообразных форм: -фронтальных, -групповых, -индивидуальных			
5	Использование методов развивающего обучения -проблемное обучение, -исследовательский метод, -частично – поисковый метод			
6	Развитие мотивации к обучению: -активные формы обучения, -игровые, соревновательные, самостоятельные формы работы.			
7	Выявление типичных ошибок и затруднений школьников и коррекция своей деятельности			
8	Использование межпредметных связей			
9	Формы и методы воспитательной работы на уроках			
10	Работа по теме самообразования.			
11	Организация дисциплины на уроке.			
12	Самоанализ урока			
13	Дифференциация обучения			
14	Индивидуальные формы работы с учащимися			
15	Личностно – ориентированное построение урока			
16	Здоровьесбережение учащихся			
17	Использование новых технологий обучения			
18	Формы домашней работы: - дифференцированные, - творческие.			
19	Оценивание учебной деятельности учащихся			
20	Использование тестирования как формы контроля знаний и определения пробелов в знаниях учащихся.			

АНКЕТА по определению объема инноваций, используемых учителем

Ф.И.О. _____

Предмет _____

№ п/п	Используемые инновации	Не применяю	Применяю эпизодически	Иногда применяю	Применяю довольно часто	Пользуюсь ежедневно
1	Освоение методики проведения интегрированных уроков					
2	Освоение методики микрогруппового обучения					
3	Внедрение в практику обучения зачетной системы					
4	Проведение обучения без использования неудовлетворительных оценок					
5	Обучение на основе индивидуального внимания к каждому ученику					
6	Обучение учащихся анализу и оцениванию собственной деятельности на уроке					
7	Разработка мониторинговых процедур для отслеживания промежуточных ЗУН учащихся					
8	Организация самостоятельной работы учащихся на уроке, внедрение способа само- и взаимопроверки					
9	Организация научно-исследовательской деятельности учащихся на метапредметной основе					
10	Использование разноуровневого обучения					
11	Изучение теоретических сведений о новых педагогических технологиях					
12	Апробирование новых педагогических технологий (указать название технологии)					
13	Самообразование (указать тему)					

АНКЕТА

по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

1. В каком настроении вы обычно приходите на работу?

- а) хорошо
- б) безразличном
- в) плохо

2. Вы рассматриваете возможность смены места работы?

- а) нет
- б) только когда сталкиваюсь с трудностями
- в) да

3. Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?

- а) да
- б) только догадываюсь
- в) нет

4. Какие у вас отношения с учащимися класса?

- а) отличные
- б) они мне безразличны
- в) мы не понимаем друг друга

5. Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?

- а) сдружился с большей его частью
- б) затрудняюсь ответить
- в) практически ни с кем не общаюсь

6. Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?

- а) ни разу не попадал
- б) попадаю крайне редко
- в) постоянно

7. Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?

- а) да, постоянно
- б) иногда
- в) нет, моими делами никто не интересуется

8. Удовлетворены ли вы результатами своего труда?

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

9. Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

10. Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?

- а) да
- б) затрудняюсь ответить
- в) нет

11. Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы

- а) остался здесь
- б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
- в) ушел бы, не задумываясь.

Справка о работе с молодым специалистом (ОБРАЗЕЦ) (ФИО) в 20.. - 20.. учебном году.

В соответствии с планом работы школы на 20.. - 20.. учебный год в течение четверти изучен уровень профессиональной компетентности молодого специалиста (ФИО).

Методы изучения:

- посещение уроков;
- анализ школьной документации;
- анализ качества выполнения проверочных работ, зачетов, тестов в классе;
- анкетирование по выявлению профессиональных затруднений;
- собеседование с молодым специалистом;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем наставником.

В результате организации работы по наставничеству отмечено следующее.

- анализ посещенных уроков констатирует, что (ФИО) знает учебный материал;
- имеет план-конспект проведения урока;
- использует типы уроков, которые соответствуют целям уроков, применяет различные формы и принципы планирования уроков, обеспечивающих реализацию принципов дидактики: наглядности, доступности, научности, систематичности и последовательности, сознательности, активности и самостоятельности обучающихся при руководящей роли учителя;
- учитель сочетает различные формы организации учебной деятельности (фронтальная, индивидуальная), использует следующие приемы и средства обучения: устную, письменную работы, работу в группах и др.;
- методы обучения, избираемые учителем (словесный, объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, практический, частично-поисковый, самостоятельная работа), способствуют осуществлению рационального их применения в учебной деятельности;
- самоанализы проведенных уроков даны учителем грамотно и объективно;
- поурочное планирование по предмету имеется в наличии на каждый урок, содержит основные разделы: этапы урока, деятельность учителя, деятельность обучающихся, формируемые УУД.

Электронный журнал ведется без нарушений.

С целью организации методической поддержки с молодым специалистом организовано наставничество. Работа наставника осуществляется в соответствии с планом работы на год, который предусматривает взаимопосещение уроков, организацию совместных мероприятий, консультирование по вопросам работы с нормативными документами. Наставником были посещены уроки молодого специалиста, в ходе которых отмечено следующее:

- учитель доступно излагает материал урока, материал урока отвечает потребностям и интересам учеников;
- урок построен в соответствии с учебно-методической базой;
- дисциплина в классе удовлетворительная;
- учитель использует ИКТ -технологии, здоровьесберегающие и игровые технологии .

Выводы.

1. Учитель владеет теорией по предмету, может применить её на практике, действуя творчески. Знает методику преподавания своего предмета, основы детской возрастной психологии.
2. Школьная документация ведется на удовлетворительном уровне.
3. Обучающиеся в достаточной мере учатся владеть учебным материалом.
4. Учитель имеет навык анализа и прогнозирования своей профессиональной деятельности.
5. Учитель организует внеурочную деятельность обучающихся.
6. Сформировано положительное отношение к профессии.

7. Сформировано умение использовать различные технологии, методы, формы работы с обучающимися с учетом возвратных особенностей, умение организовать деятельность обучающихся на уроке.

8. Учитель повышает профессиональный уровень.

Рекомендации молодому специалисту.

- Продолжить посещение уроков наставника, опытных учителей школы, района, города.
- Разнообразить формы ведения уроков, типы уроков.
- Рационально использовать время на уроках.
- Больше времени уделять на воспитательный процесс обучающихся, требующих особого внимания на уроке.

Наставник: (ФИО)

АНКЕТА

по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении

1. В каком настроении вы обычно приходите на работу?

- а) хорошем
- б) безразличном
- в) плохом

2. Вы рассматриваете возможность смены места работы?

- а) нет
- б) только когда сталкиваюсь с трудностями
- в) да

3. Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в данном образовательном учреждении?

- а) да
- б) только догадываюсь
- в) нет

4. Какие у вас отношения с учащимися класса?

- а) отличные
- б) они мне безразличны
- в) мы не понимаем друг друга

5. Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?

- а) сдружился с большей его частью
- б) затрудняюсь ответить
- в) практически ни с кем не общаюсь

6. Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?

- а) ни разу не попадал
- б) попадаю крайне редко
- в) постоянно

7. Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?

- а) да, постоянно
- б) иногда
- в) нет, моими делами никто не интересуется

8. Удовлетворены ли вы результатами своего труда?

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

9. Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузка?

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

10. Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетентности?

- а) да
- б) затрудняюсь ответить
- в) нет

11. Если бы вам представилась возможность перейти в другое образовательное учреждение, вы бы

- а) остался здесь
- б) оценил условия труда на новом месте и если они оказались бы лучше, то перешел
- в) ушел бы, не задумываясь.