Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Излучинская общеобразовательная средняя школа №1»

# Программа наставничества

# над молодым специалистом

/по форме «учитель – учитель»/

Срок реализации программы:

2022 - 2024 гг

ФИО наставника: Муленкова Ирина Анатольевна,

учитель начальных классов

высшей квалификационной категории

ФИО наставляемого: Минакова Светлана Николаевна,

учитель начальных классов

пгт. Излучинск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.Пояснительная записка.

1.1 Нормативная база наставнической деятельности.

1.2. Актуальность разработки программы наставничества.

1.3. Цель и задачи.

1.4. Целевая группа.

1.5. Сроки и этапы реализации программы.

1.6. Формы работы.

2. Ожидаемые результаты.

2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.

2.2. Индикативные показатели реализации программы.

2.3. Распределение полномочий в работе с молодым специалистом.

3. Механизм управления программой наставничества.

3.1. Основные принципы работы.

3.2. Технологии, методы и приемы работы с молодым специалистом.

Приложение 1. План работы с молодым специалистом на 2023-2024 гг.

Приложение 2. Анкета и опросник для молодого специалиста.

**Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

* + новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
  + различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
  + необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1».

Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

**1.1. Нормативная база**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

4. Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.

6. Паспорт федерального проекта «Современная школа». – URL: <http://www.consultant.ru/>.

7. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка». – URL: <http://www.consultant.ru/>.

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

10. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

11. Положение МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1».

12. Приказ о назначении наставников МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1».

* 1. **Актуальность разработки программы наставничества**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают 15 вновь прибывших учителей.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа

«Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Решению стратегических задач кадровой политики МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

**1.3.Цель и задачи.**

**Цель:** организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

# Задачи:

* + обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
  + дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
  + повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
  + развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
  + повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-- воспитательного процесса в образовательном учреждении;
  + создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

1. **1.4.Целевая группа.**
2. Целевая группа – наставник – наставляемый- куратор наставнической деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | **Куратор наставнической деятельности** |
| Муленкова Ирина Анатольевна, учитель начальных классов | Минакова Светлана Николаевна, учитель начальных классов | Арбатская Людмила Валерьевна, методист |

1. **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
2. **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
3. **Куратор наставнической деятельности** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.
5. **1.5. Сроки и этапы реализации программы .**
6. Запуск программы - 2022 - 2023 уч. год. (план работы представлен в приложении 1)
7. Практическая реализация программы - 2023- 2024 уч. год.
8. Завершение программы - 2024 – 2025 уч. год.

# Планирование работы.

**1 год. Этап – теоретический (адаптационный).**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

# Задачи:

1.определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;

2. сформировать навыки самоорганизации и активности;

3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения. (Приложение 2)

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

# Формы работы:

* + - индивидуальные консультации;
    - посещение уроков;
    - занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

1. **год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

# Задачи:

1.стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.

обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения професси ональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

# Формы работы:

* + - индивидуальные, коллективные консультации;
    - посещение уроков;
    - мастер-классы;
    - открытие уроки, внеклассные мероприятия.

# год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

# Задачи:

1.сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

2.сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;

3.сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

# Формы работы:

* + - индивидуальные, групповые консультации;
    - посещение уроков;
    - мастер-классы;
    - открытые уроки, внеклассные мероприятия;
    - выступления на педсоветах.

**1.5. Формы работы.**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога, имеющего профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов) с молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет), испытывающим трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

**Формы работы:** индивидуальная, групповая, работа в парах, коллективная.

**Содержание работы:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

**2.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

**2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.**

• Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации.

• Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

• Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.

• Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

• Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

• Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

• Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

# Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых:

* + планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
  + овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
  + работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
  + проектировать воспитательную систему;
  + контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
  + вести методическую работу;
  + участвовать в горизонтальном повышении квалификации.
  1. **Распределение полномочий в работе с молодым специалистом:**

**Директор:**

* знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
* разъясняет ему права и обязанности учителя;
* определяет должностные обязанности;
* назначает из лучших учителей наставника;
* на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
* проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

# Заместитель директора:

* определяет рабочее место педагога;
* знакомит с условиями работы;
* проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;
* расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
* посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
* знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

# Руководитель школьного методического объединения:

* вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
* проводит с ним индивидуальные собеседования;
* знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя МО;
* знакомит с планом работы МО.

# Наставник:

# совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становле ния;

* помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
* дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
* вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
* привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
* учит составлению календарно-тематических планов;
* знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;
* посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

**3.МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**3.1. Основные принципы работы.**

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

*Обязательность* - проведение работы с молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

*Индивидуальность* - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

*Непрерывность* - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

*Эффективность* - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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 школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

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

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

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

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

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

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

**3.2**.**Технологии, методы и приемы работы.**

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, флеш-наставничество.

Методы и приёмы работы:

1. Демонстрация  **методов преподавания**: актуальные методики и стратегии, которые срабатывают именно у меня (в педагогическом вузе про них уже рассказывали, но в каждой школе своя атмосфера); приглашение на открытые уроки и поделиться опытом разрешения сложных ситуаций.
2. Обсуждение планов уроков, методов работы с классом, рекомендации по поиску материалов и проверке домашней работы. Все это будет меняться по мере развития сотрудника, и советы помогут усовершенствовать подход к обучению.
3. **Наблюдения и обратная связь**: посещение уроков наставляемого, чтобы определить его сильные стороны и места, требующие улучшения, проведение рефлексивных дискуссий, совместный анализ практики преподавания.
4. Постановка  **конкретных целей**, прописанных в плане работы с наставляемым на год.
5. **Полезные ресурсы**: обмен с коллегой образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще.
6. Планирование **профессионального развития**: совместное составление планов конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и поспособствуют профессиональному росту.
7. **Решение проблем**: дать наставляемому понять, что вы готовы помочь с решением определенного круга вопросов: управление классом, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов, создание инклюзивной среды и др.

Приложение 1.

План работы по направлению «Наставничество»

(учитель – учитель) в МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1»

на 2023/2024 учебный год

**Сведения о молодом специалисте**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Минакова Светлана Николаевна |
| Образование: | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил: | Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет |
| Год окончания учебного заведения: | 2001 |
| Специальность по диплому: | Педагог-психолог |
| Педагогический стаж: | 4 года |
| Место работы: | МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1» |
| Должность: | Учитель начальных классов |
| Учебная нагрузка: | 22 |
| Классы: | Начальные классы |
| Квалификационная категория: | 1 категория |

**Сведения о педагоге-наставнике**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество: | Муленкова Ирина Анатольевна |
| Образование: | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил: | Тобольский педагогический институт им. Д.И.Менделеева |
| Год окончания учебного заведения: | 1990 |
| Специальность по диплому: | Учитель начальных классов |
| Педагогический стаж: | 34 года |
| Место работы: | МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1» |
| Должность: | Учитель начальных классов |
| Учебная нагрузка: | 28 часов |
| Классы: | 1 |
| Квалификационная категория: | высшая |

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** |
| * Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. * Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; * Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); * Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития. | август- сентябрь |
| * Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника . Самоанализ урока наставником; * Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; * Практикум по темам "Разработка поурочных планов" * Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. | Октябрь  ноябрь |
| * Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; * Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; * Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; * Занятие: Современный урок и его организация; * Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. |
| * Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; * Тренинг: Учусь строить отношения с обучающимися и родителями. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; * Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене; | декабрь |
| * Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; * Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»; | январь |
| * Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы*;* * Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; * Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. * Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"; | февраль |
| * Дискуссия: 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); * Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; | март |
| * Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); * Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | апрель |
| * Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя; * Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; * Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; * Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | Май |

Приложение 2.

**МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

# Анкета

**«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»**

Минаковой С.Н., МБОУ «Излучинская ОСШУИОП №1»

(Ф.И.О., учреждение образования)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Вид деятельности* | *Самооценка*  *«+» или «-»* |
| 1. Анализ педагогической деятельности | | |
| 1. | Умение проводить самоанализ урока/занятия | - |
| 2. | Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия | - |
| 3. | Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников | + |
| 2. Планирование. | | |
| 1. | Тематическое | + |
| 2. | Поурочное | + |
| 3. | Воспитательной работы | + |
| 4. | Кружка, факультатива | + |
| 5. | Работы с родителями | + |
| 3. Организация. | | |
| 1. | Личного труда | + |
| 2. | Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников | - |
| 3. | Внеурочной воспитательной работы | + |
| 4.Контроль и коррекция. | | |
| 1. | Самоконтроль и коррекция | + |
| 2. | Контроль уровня воспитанности | + |
| 3. | Коррекция знаний учащихся/воспитанников | - |
| 5.Владение технологией современного урока/занятия. | | |
| 1. | Постановка триединой цели урока/занятия | - |
| 2. | Выбор типа урока/занятия | + |
| 3. | Отбор главного, существенного в содержании учебного материала | + |
| 4. | Отбор методов и форм организации познавательной деятельности  учащихся/воспитанников | - |
| 5. | Способы дифференциации обучения | - |
| 6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация) | | |
| 1. |  |  |

# АНКЕТА

**для молодых педагогов**

**Минакова С.Н.**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да нет частично**✓**

1. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

*владеть современными методиками преподавания*

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете труд ности?
   * в календарно-тематическом планировании
   * проведении уроков **✓**
   * проведении внеклассных мероприятий
   * общении с коллегами, администрацией
   * общении с учащимися, их родителями
   * другое (допишите)
2. 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 (допишите)
3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * Cамообразованию-6
   * практико-ориентированному семинару-2
   * курсам повышения квалификации-5
   * мастер-классам-1
   * творческим лабораториям-7
   * индивидуальной помощи со стороны наставника-3
   * предметным кафедрам-8
   * школе молодого специалиста-4
   * другое (допишите)
4. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
   * типы уроков, методика их подготовки и проведения-2
   * методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе-1
   * приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся-3
   * учет и оценка знаний учащихся-7
   * психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов-5
   * урегулирование конфликтных ситуаций-8
   * формы работы с родителями-4
   * формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися-6
   * другое (допишите)

# ОПРОСНИК ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

*Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях? **+**
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток? **-**
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал? **+**
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе? **+**
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах? **+**
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе? **-**
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня? **-**
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться? **-**
9. Вы никогда не опаздывали на занятия? **+**
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале? **-**
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие? **-**
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству? **+**
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.? **+**
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому? **-**
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом? **-**
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»? **+**
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения? **+**
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы? **+**
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди? **-**
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни? **-**
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее? **+**
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев? **+**
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства? **+**
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства? **+**
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы? **+**
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил? **-**
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях? **-**
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы? **+**
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки? **+**
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим? **+**
31. Имеете ли вы опубликованные работы? **-**
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва? **-**
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов? **+**
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе? **+**
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей? **+**
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу? **+**
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)? **-**
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело? **+**
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие? **+**
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе? **+**
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время? **-**
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных? **-**
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя? **+**
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник? **+**
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях? **+**
46. Трудно ли вас вывести из равновесия? **+**
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)? **+**
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства? **+**
49. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу? **+**
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны? **-**
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге? **-**
52. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздраже ние? **-**
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд? **-**
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха? **+**
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи? **+**
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности? **+**
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу? **+**
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.? **+**
59. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой? **-**
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность? **-**
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми? **+**
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете? **+**
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы? **+**
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями? **+**
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий? **+**
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других? **-**
67. Легко ли вам удается приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо? **+**
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение? **+**
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией? **+**
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками? **-**
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение? **+**
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы? **-**
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу? **+**
74. Стимулирует ли вас неудача? **+**
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть? **+**
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте? **+**
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях? **+**
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул? **+**
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо? **+**
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми? **+**
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах? **+**
82. Любите ли вы менять места отдыха? **+**
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации? **+**
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее? **+**
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе? **+**
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни? **+**
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)? **+**
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги? **-**
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий? **+**
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процеду ры? **+**
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.? **+**
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства? **+**
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе? **+**
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы? **+**

*В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:*

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
| 2. Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
| 3. Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
| 4. Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
| 5. Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
| 6. Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
| 7. Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
| 8. Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |