

Описание практики сопровождения молодого специалиста «Начинающий педагог»

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, низким уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание *системы наставничества* в рамках образовательного учреждения.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под *развитием* человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов

Под *воспитанием* – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под *профессиональной адаптацией* понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Реализуемая в МКОУ Большеарбайская СОШ система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, которая осуществляет процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Кроме того, мы считаем, что наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы средствами наставничества (менторинга).

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя;
- создать условия для развития профессиональных компетенций;
- развивать потребности к профессиональному самосовершенствованию.

Реализация процесса наставничества в МКОУ Большеарбайская СОШ непосредственно связана с работой методической службы школы. Наставничество - одна из форм методической работы.

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту. В поисках **инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами** нами изучены и внедрены в практику работы системный, деятельностный, а также **андрагогический** подход. В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, мы учитываем уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и др. Обучение взрослых начинается с диагностики их потребностей в обучении, выявления пожеланий

относительно организации и содержания обучения, предусмотрена возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания в ответ на пожелания взрослых обучающихся.

В своей работе, решая задачи наставничества, мы придерживаемся выработанного нами алгоритма (Приложение №1) и руководствуемся «Положением о наставничестве», приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими нормативными актами.

Чтобы качественно спланировать и реализовать работу в качестве наставника, мы ознакомились с научными исследованиями, направленными на изучение наставничества, как эффективной формы воспитания и подготовки молодых педагогов. К вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: А. Альберт, Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Слостенин, А.И. Ходаков и др.

В педагогической реальности существуют *различные виды наставничества* (Приложение № 2), но в нашей практике в основном оправдали себя *прямое, коллективное и открытое наставничество*.

Нами были выявлены две группы факторов повышения качества профессиональной подготовки молодых учителей: внешними факторами являются методы, формы, средства педагогического воздействия, уровень педагогического и профессионального мастерства наставников; внутренними факторами - индивидуально-психологические особенности молодых учителей.

Внешние факторы определяют содержание нашей работы, которая осуществляется путем **двустороннего взаимодействия** (наставник – ученик) - через индивидуальное консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, совместное посещение уроков и анализ опыта коллег, совместная подготовка *конкурсных материалов, выступлений, публикаций*

Любая система работы должна быть целенаправленной. Таким образом, проектируя процесс наставничества, мы *планируем* (Приложение №3) конкретные мероприятия, шаги, соотнесенные к *цели*, поставленной через ожидаемый результат на основе *диагностики*.

Проектировочная деятельность наставника по планированию и реализации работы с молодым педагогом на различных этапах адаптации в новом коллективе представлена в таблице 1.

Планирование работы наставника с молодым педагогом. Таблица 1.

Цель работы наставника: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

Содержание работы	Этапы		
	адаптационный	проектировочный и основной	контрольно-оценочный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически

	адаптационную программу профессионального становления молодого учителя (план самообразования, индивидуальный план развития)	совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	<i>Входная:</i> на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	<i>Текущая:</i> с целью своевременной корректировки работы	<i>Итоговая</i> (Приложение № 5): для анализа результативности наставничества
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом. Методы: информационные; творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика (Приложение № 4), с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе и пр. На основе интерпретации диагностических материалов, наставник совместно со своим подопечным разрабатывает

индивидуальный план профессионального становления и развития (Приложение № 5). При этом, учитывая конкретные результаты диагностики, возможно как краткосрочное планирование (на год), так и длительное (до трех лет). Мы считаем важным на этапе планирования именно совместную работу педагога и его «ученика», что позволяет обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов их решения молодым специалистом. Что в свою очередь положительно сказывается на результатах наставничества.

В то же время на начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна еще и их **целенаправленная подготовка к самостоятельной работе**. Это — активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде. Немало важную роль на этом этапе играет взаимодействие наставника с психологом школы. Педагог-психолог проводит следующие тренинги:

«Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога в роли классного руководителя», «Созидательная сила конфликта»; тренингов: «Страх публичного выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения», а также на проведение индивидуальных консультаций и диагностики (Приложение № 6) по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога.

Подобные мероприятия, проведенные совместно с психологом, в нашей практике, проводятся не только по запросу наставника, но и непосредственно по заявкам молодых специалистов.

Таким образом, результаты диагностики, проведенной наставником, являются основополагающими при планировании индивидуальной работы по профессиональному становлению каждого молодого педагога, а также учитываются при реализации системного подхода в планировании школьной методической работы.

Так, например, нами **выявлены на основе текущего мониторинга** наиболее часто встречающиеся **затруднения**, в работе молодых педагогов:

- не развитые аналитические способности (самоанализ урока, анализ педагогической литературы, анализ педагогического опыта, анализ затруднений);
- не готовность реализовывать научно-методическую составляющую деятельности педагога (подготовка публикаций, разработка программ, методических пособий);
- страх публичного выступления;
- отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе и отсутствие умений применять коммуникативные способности для решения профессиональных задач;
- отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации;
- не готовность к инновационной и творческой деятельности и др.

Для решения выявленных проблем нами были внесены вопросы в план работы методической службы школы, которые были реализованы в различных **формах проведения**:

-семинары-практикумы: Методика составления тестов I, II, III уровней. Знакомство с

педагогической терминологией. Подготовка педагога к уроку (составление плана урока). Целеполагание современного урока.

-*копилка мастерства*: Внедрение информационных технологий на уроках географии, истории, литературы. Приемы активизации слушателей.

-*лекционное занятие*: Структура уроков, типы уроков. Развитие познавательных способностей и активности обучающихся на уроке. Стили руководства классом.

-*практическая работа* в малых группах по использованию ЭОР на уроках. Разработка недостающих средств обучения.

-*деловая игра* «Двоечник тоже человек».

-*мастер-класс* «Занятие по пожарной безопасности».

-*занятие с педагогом-психологом*: Подростковый суицид, причины и профилактика. Проблема формирования здорового образа жизни. Функции эмоций в жизнедеятельности педагога. Особенности общения подростков. Влияние имиджа педагога на профессиональную деятельность.

Профессиональное становление молодого специалиста сегодня немыслимо без использования **современных информационных технологий**. Современный уровень информатизации нашей школы позволяет побуждать молодых педагогов к участию в сетевых формах организации обучения, вебинарах, обеспечить дистанционное обучение. Только за последний год дистанционно повысили свою квалификацию три молодых специалиста.

В то же время мы отмечаем определенную неготовность молодых педагогов вступать в сетевые педагогические сообщества, слабую активность по обмену опытом на различных педагогических форумах. Поэтому мы создаем условия, подталкивающие педагогов при выполнении различных профессиональных задач, использовать ресурсы сети Интернет.

Наиболее эффективной формой обучения молодых педагогов, формирующей у них творческо-деятельностную позицию, развивающей педагогическую рефлексию, является участие в **конкурсном движении**. Своего рода школой профессионального мастерства, ориентированной на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений, являются конкурсы педагогической направленности, такие как: «Учитель года», «На лучшую методическую разработку», «Мои инновации», «Молодые педагоги», конкурсы социальных проектов и исследовательских работ. Так, в муниципальном конкурсе «Учитель года» нашу школу представляли 3 начинающих педагога, из них один стал победителем, а другой лауреатом. Также молодые педагоги награждены благодарственными письмами и грамотами. Наш ежегодный опыт участия в районном конкурсе «Мои инновации» показывает, что чаще участниками этого конкурса, из числа педагогов нашего коллектива, становятся молодые педагоги. Ежегодно в рамках работы тьюторской группы наши молодые педагоги дают открытые уроки и мастер-классы, представляют свой опыт работы на районном методическом объединении. Неоднократно учащиеся под руководством молодых учителей становились призерами и победителями научно-практических конференций. Это подтверждает потребность молодого специалиста в самореализации, саморазвитии и выстраивании профессиональной карьеры.

В целом **положительные результаты** целенаправленной системной работы по профессиональному становлению молодых специалистов можно увидеть по результатам педагогической деятельности, участию в конкурсах и в методической работе школы, результатам аттестации на первую квалификационную категорию.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество образовательных учреждений. Поэтому, чтобы обеспечить самостоятельную деятельность молодых педагогов по профессиональному становлению, оказать помощь в практическом применении знаний и умений, полученных ранее для решения конкретных профессиональных задач, нами были разработаны **различные методические рекомендации**, инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации.

В настоящее время, в период практицизма и переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В то же время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

Учитывая возможности нашего педагогического коллектива (в коллективе почти 50% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение. Работа наставников поощряется администрацией школы, методическая служба оказывает информационную поддержку не только непосредственно молодым специалистам, но и наставникам. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате наши молодые коллеги показывают высокие учебные результаты в группе, имеются значительные достижения в конкурсном движении, своевременно проходят *аттестацию* на присвоение квалификационной категории. Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами привела к следующим результатам:

- закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки молодых учителей;
- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля

педагогической деятельности.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции наставника. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения посредством реализации системы наставничества.

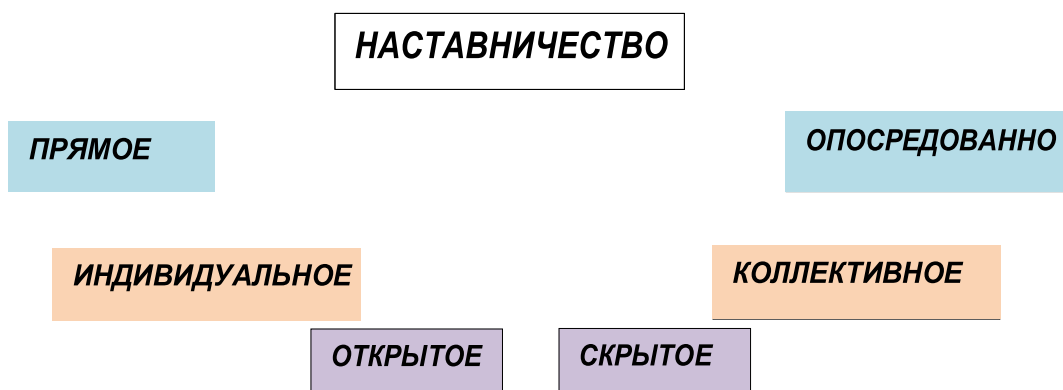
Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. К примеру, почти две трети выпускников вузов не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

На начальном этапе именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Алгоритм работы наставника с молодым специалистом

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
Адаптационный	1.	<i>Беседа /интервью:</i> Знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела- образование, курсы и пр.
	2.	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: Совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности)
	3.	<i>Входная диагностика:</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений(через анкетирование, собеседование, изучение документов);
	4.	<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива;
Проектировочный	5.	<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год
	6.	<i>Планирование:</i> Составление план индивидуального развития и путей совместных действий.
	7.	<i>Анализ</i> индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
	8.	<i>Диагностика</i> по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом
	9.	<i>Проектировочная</i> работа по подготовке основных документов педагога (планы уроков, анализ уроков)
Основной этап	10.	<i>Координационная</i> деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития
	11.	<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
Контрольно-оценочный	12.	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков, тестирование, анкетирование.
	1413.	Отчет молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.
	.	<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. <i>Рефлексия.</i>

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Наставничество может быть:

- прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников);
- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Примерный план работы наставника с молодым педагогом

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
<p>Знакомство с молодым педагогом.</p> <p>Изучение нормативно-правовой базы.</p> <p>Ведение документации.</p>	<p>Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки молодого педагога.</p> <p>Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, ФГОС, локальных актов ОУ, Устава техникума и др.</p> <p>Составление календарно-тематического планирования, заполнение журналов, дневников наблюдений; личных дел учащихся.</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>Разработка индивидуального плана (самообразования) профессионального становления</p> <p>Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи</p>	<p>Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях: в работе тьюторской группы и работе методического объединения.</p> <p>просмотр планов;</p> <p>- консультации по составлению индивидуального образовательного маршрута;</p> <p>- помощь в составлении программ по учебному предмету или адаптация имеющихся образовательных программ к особенностям группы;</p> <p>- посещение уроков.</p> <p>Практикум по разработке тематических и поурочных планов молодого педагога.</p>	<p>Сентябрь</p> <p>Октябрь,</p> <p>Ноябрь</p>
<p>Работа с психологом</p>	<p><i>Работа психолога:</i> «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога»;</p> <p><i>Дискуссия</i> "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический).</p> <p><i>Лекторий:</i> <i>Функция общения на занятии.</i></p> <p><i>Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога.</i></p> <p><i>Тренинг:</i> «Страх публичного выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения».</p> <p><i>Индивидуальные консультации</i></p>	<p>В течение года</p>

Секреты мастерства. «Как подготовить современный урок».	<i>Круглый стол</i> «Как провести эффективно занятие». Педагог – наставник делится опытом: (общие вопросы <i>методики</i> проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят <i>планы занятий</i> , проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог <i>проводит</i> занятие в присутствии наставника, после занятий идёт <i>анализ</i> т.е. детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее) Изучение методических разработок «Требования к анализу урока» и локальных актов «Положение об уроке» и др.	Ноябрь в течение года
Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация.	Советы "бывалого".	Декабрь или др.
Копилка интересных занятий.	Разработка или описание интересных занятий силами молодого специалиста.	постоянно
Самообразование начинающего педагога	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводятся консультации и даются рекомендации как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Работа с основными документами молодого педагога	Как разработать рабочую программу по предмету, составить календарно-тематическое планирование.	В течение года
Подготовка к участию в научно-практической конференции или другим мероприятиям	<i>Изучение</i> памятки по подготовке доклада, рекомендаций как подготовить презентацию. Знакомство с основами научного подхода	Сроки по положению

Курсы повышения квалификации Как написать обобщение педагогического опыта	<i>Беседа</i> «Что дают курсы повышения квалификации, посещения семинаров, участие в научно-практических конференциях». Обмен опытом о взаимопосещении занятий, совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подготовка отчета по выбранной методической теме, технология описания опыта	Апрель
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Папка достижений педагога- ПОРТФОЛИО	Ноябрь-декабрь Март
Методическая выставка достижений молодого педагога.	Уровень профессионализма молодого педагога – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика обучающихся	Знакомство с методикой проведения обследования.	Май

Наставник: _____

ВХОДНАЯ ДИАГНОСТИКА

Наставник работу с молодым специалистом начинает с вводного собеседования, в процессе которого наставник получает ответы на интересующие вопросы, а также выясняет - степень профессионализма кандидата, его способность выполнять требования должностной инструкции, творческие стремление кандидата, возможность его профессионального роста, возможность быстрой адаптации кандидата на новом месте работы, знакомство с пожеланиями кандидата относительно новой работы.

Также на этом этапе применяется **анкетирование** где молодой педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы наставника с начинающим педагогом (Приложение № 3). Структура анкеты формируется каждым наставником исходя из его опыта и цели анкетирования. Возможны различные варианты.

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Уважаемый молодой педагог!

Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли Вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Что послужило выбором вашей профессии?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями Вы уже столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;

- возможность профессионального роста.

- другое _____

- 7. Что вам хотелось бы изменить? _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

АНКЕТА
ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
(Текущая диагностика)
Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в школе)?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
3. Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
4. Боязнь ГРУППЫ и страх перед обучающимися;
5. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
6. Страх в общении с администрацией учебного заведения;
7. Другое _____

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

1. Да, изменилось в лучшую сторону;
2. Да, изменилось в худшую сторону;
3. Нет, осталось прежним;
4. Затрудняюсь ответить;
5. Другое _____

4. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

1. Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога;
2. Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем;
3. Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения;
4. Другое _____

5. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

1. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
2. Нет, трудностей практически не возникает

3. Затрудняюсь ответить.

6. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

1. Неожиданное посещение урока завучем или директором техникума;
2. Разговор с заместителем директора или директором по поводу возникающих проблем;
3. Знакомство с родителями обучающихся, проведение родительского собрания;
4. Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по поводу дисциплины и успеваемости;
5. Взаимодействие с учениками (установление оптимальной дистанции);
6. Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
7. Применение порицания и наказания по отношению к студентам;
8. Разработка документации и проведение урока;
9. Другое _____

7. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

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

9. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

1. проведении уроков;
2. в календарно-тематическом планировании;
3. проведении внеклассных мероприятий;
4. общении с коллегами, администрацией;
5. общении с учащимися, их родителями
6. другое (допишите) _____

10. Представляет ли для вас трудность:

1. подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
2. формулировать цели урока
3. организовывать сотрудничество между учащимися
4. выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
5. мотивировать и активизировать деятельность учащихся

6. формулировать вопросы проблемного характера
7. организовывать само и взаимоконтроль учащихся
8. организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
9. развивать творческие способности учащихся
10. другое (допишите) _____

11. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару
3. курсам повышения квалификации
4. мастер-классам
5. творческим лабораториям
6. индивидуальной помощи со стороны наставника
7. школе молодого педагога
8. другое (допишите) _____

12. 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):

1. типы уроков, методика их подготовки и проведения;
 2. методы обучения и их эффективное использование;
 3. приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
 4. учет и оценка знаний, умений, навыков, компетенций обучающихся;
 5. психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
 6. урегулирование конфликтных ситуаций;
 7. формы работы с родителями;
- другое (допишите) _____

ИТОГОВАЯ ДИАГНОСТИКА

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Некоторые из представленных в виде текстового документа диагностических материалов адаптированы для применения на компьютере (приложение электронного теста на диске. Файл: [Электронный тест молодым педагогам итоговый MyTest.mtf](#))

Анкета

Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в техникуме, просим Вас ответить на вопросы анкеты

1.Ф.И.О. _____

2.Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года 3.Какие затруднения испытываете при подготовке к занятиям...

4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе...

5.Владеете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации (РУПД)...

6.Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете...

7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него?

8.Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году:

9.а) у преподавателей нашего техникума...

б) у педагогов района, города, области ...

10.

Сколько Ваших уроков посещено и кем? _____

11.

12.

10.Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь: (нужное подчеркнуть) а) администрация училища (директор; завуч, заместители директора);

б) председатель методического объединения; в) наставник; коллега;

11.Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении урока: а)

постановка ТДЦ;

б) определение структуры урока;

в) отбор форм и методов;

г) незнание методики применения активных форм работы; е)

проведение самоанализа урока;

ж) отсутствие ТСО;

з) отсутствие наглядных пособий

е) Другие _____

12.Какие формы работы хотели бы предложить или выступить их организаторами: а)

«неделя молодых специалистов»;

б) открытые уроки;

в) лекторий;

г)практические занятия, по какой теме (укажите); д)

семинары - практикумы, укажите тематику;

е) неделя методических дней;

ж) предметные недели (декада),

з) другие _____

13. Как Вы считаете, какие вопросы, мероприятия следует спланировать на будущее

14. Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд, в нашем техникуме в первую очередь необходимо решить для повышения качества ВОП.....

15. Определите для себя открытое мероприятие, которое по Вашему желанию можно Вам спланировать _____

17. Опыт какого преподавателя, мастера Вы предлагаете к изучению.....

Благодарим за работу!!!

Анкета

*Уважаемые **молодые** педагоги, просим Вас ответить на предложенные вопросы (выразить свое мнение), этим вы окажите большую помощь в планировании работы Школы молодого педагога на новый учебный год с учетом ваших интересов.*

Вопрос 1. Какие *вопросы* следует изучить/проработать на занятиях школы молодого педагога в следующем году? _____

Вопрос 2. Какие *формы работы* в организации рабочих совещаний ШМП вы хотели бы предложить или выступить их организаторами? _____

Вопрос 4. *Оцените*, повысился ли ваш методический и педагогический уровень в результате посещения занятий ШМП и на какой %

- На 0 %
- На 30%
- На 50% или более

Вопрос 5. Ответьте на вопросы педагогического ТЕСТА (возможно электронное тестирование с использованием электронной оболочки **MyTest**).

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТЕСТ

Просим Вас ответить на вопросы теста который позволит оценить работу ШМП в течение учебного года. Предложенный тест содержит три группы вопросов: Выборочные, Закончите предложение, Установите соответствие.

1. Верно ли утверждение: «Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся не только сформированность профессиональных компетенций, но и развитие общих компетенций и обеспечивающих их умений»

А) да Б) нет

2. Документ формулирующий содержание образования определенного уровня и целевой направленности, называется

А) учебным планом

Б) образовательной программой В)

расписанием

3. Способы, при помощи которых учащимся передается учебный материал, формируются ЗУН для овладения профессиональным мастерством - это есть А) средства Б) принципы В) методы

4. На уроке производственного обучения, текущий инструктаж – это... А) совокупность методических приемов и средств обучения

Б) этап урока в форме самостоятельной работы Г) метод обучения

Закончите предложение:

5. Основные элементы структуры урока производственного обучения это,
..... и

6. Процесс целенаправленного формирования личности называется А) обучение Б) воспитание В) восприятие

7. Документ, который отражает состояние КМО предмета называется

8. Контроль знаний, умений, навыков – это

А) совокупность действий по выяснению количественных и качественных характеристик по результатам обучения

Б) отношение преподавателя к обучающимся В)

цифровое выражение оценки

9. Что не относится к письменному контролю?

А) тест Б) сообщение В) изложение

10. В переводе с греческого педагогика означает А)

детовожделение Б) повторение В) управление

К педагогической технике относятся А) речь Б) жест В) мимика Г) такт

Установите соответствие:

А) типы уроков теоретического обучения	1) вводный урок. 2) совершенствование умений и навыков на штатном рабочем месте 3) выполнение сложных комплексных работ 4) комбинированный урок совершенствования ЗУН 5) урок по изучению трудовых приемов и операций 6) урок повторения урок изучения нового материала 7) урок закрепления изученного материала 8) урок совершенствования первоначальных умений и формирование навыков выполнения операций 9) контрольно – проверочный урок (контрольный)
Б) типы уроков производственного обучения	

11. «Типы уроков»

12. «Форма обучения и организации обучения»

1) форма обучения (<i>фронтальная, групповая, индивидуальная, коллективная</i>) это -	А) вид организации взаимодействия обучающихся
2) форма организации обучения (<i>урок, лекция, экскурсия, предметный кружок и т.д.</i>) – это	Б) законченная структурная единица обучения, вид занятия

13. «Учебно-методические материалы»

1) книга, излагающая основы научных знаний по определенному учебному предмету в соответствии с целями обучения, установленной программой и требованиями дидактики называется -	А) методической разработкой
2) методическое издание, которое содержит наряду с практическими рекомендациями теоретические положения, раскрывающие существующие точки зрения на излагаемый вопрос в педагогической науке, называется –	Б) методическим пособием
3) сценарии и конспекты проведения различных видов учебных занятий с применением современных технологий обучения называется -	В) учебником

1) знания это -	А) способность человека практически выполнять трудовые действия, сформированные на основе знаний
2) умения это -	Б) автоматизированное выполнение отдельных составных частей сформированных умений
3) навыки это -	В) сведения, правила, выводы, закономерности, которые учащиеся получают в процессе изучения различных предметов согласно учебного плана

14. «ЗУН»

15. «методы обучения»

1) словесные методы	А) иллюстрация, демонстрация, наблюдение....
2) практические методы	Б) изучение, реферирование, цитирование, конспектирование, составление плана, чтение...
3) наглядные методы	В) упражнения под контролем «электронного учителя», просмотр, обучение.....
4) видеометод	Г) упражнение, опыт, тренировка, самоуправление (например машиной)...
5) работа с книгой	Д) рассказ, лекция, беседа, разъяснение, инструктаж, диспут, объяснение

16. «Средства обучения»

1) натуральные объекты	А) муляжи, макеты двигателя машины, или ткацкого станка
2) изображения и отражения натуральных объектов	Б) модели изделий, инструменты, приспособления, сырье, коллекция
3) печатные средства	В) карточки – задания, тесты, контрольные вопросы
4) экранные средства обучения	Г) видеофильмы, компьютерные программы, информационные ресурсы
5) средства контроля	Д) таблицы, карты, схемы, учебники, инструкции, журналы, плакаты

17. «Цели урока»

1) обучающая (<i>глаголы в неопределенной форме обозначающие деятельность, действие</i>)	А) организовывать собственную деятельность, применять морально – этические нормы, устанавливать контакт, вести, беседу, работать в коллективе, ставить цели, самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития
2) воспитывающая (<i>качества личности</i>)	Б) определять, организовывать, участвовать, формировать, проверять, составлять, отражать, осваивать, координировать, сортировать
3) развивающая (<i>развивать умения</i>)	В) бережливость, четкость, ответственность, последовательность, внимательность, терпеливость, доброжелательность, честность, гуманизм, аккуратность, интерес к изучаемому предмету, любовь к профессии

Благодарим за ответы. Успехов ВАМ!!

**Индивидуальная программа профессионального развития педагога
(Индивидуальный план развития, план самообразования)**

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

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

- уровень профессиональных потребностей педагога;
- уровень профессионального становления (этап, стаж работы);
- результаты диагностики.

Приведем для примера план самообразования молодого специалиста-учителя начальных классов Кунцевич Е.И.

**Индивидуальная программа
профессионального развития педагогов на 2018-2021 уч. год
МКОУ Большеарбайская средняя общеобразовательная школа**

ФИО _____ Должность _____

Образование _____ Стаж работы _____ Стаж работы в данной школе _____

Категория _____ Дата присвоения категории _____

Тема самообразования

Пояснительная записка

Разработка программно-методического обеспечения	Изучение психолого-педагогической литературы	Участие в методической работе	Курсы повышения квалификации	Результаты

**Диагностический материал педагога психолога
«Барьеры педагогической деятельности»**

По материалам методического пособия: Профессионализм методиста или один в пяти лицах. Авт. Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова и др. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.

АНКЕТА 1

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию.

Инструкция: Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы: 5 — если данное утверждение полностью соответствует действительности; 4 — скорее соответствует, чем нет; 3 — и да, и нет; 2 — скорее не соответствует; 1 — не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.	1	2	3	4	5
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.	1	2	3	4	5
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.	1	2	3	4	5
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	1	2	3	4	5
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.	1	2	3	4	5
6. Я анализирую свои чувства и опыт.	1	2	3	4	5
7. Я много читаю.	1	2	3	4	5
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	1	2	3	4	5
9. Я верю в свои возможности.	1	2	3	4	5
10. Я стремлюсь быть более открытым.	1	2	3	4	5
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	1	2	3	4	5
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	1	2	3	4	5
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.	1	2	3	4	5
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.	1	2	3	4	5
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.	1	2	3	4	5

Обработка результатов:

Подсчитайте общую сумму баллов:

75—55 — активное развитие;

54—36 — отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 — остановившееся развитие.

АНКЕТА 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагогов в лицее

Инструкция: Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию: 5 — да (препятствуют или стимулируют); 4 — скорее да, чем нет; 3 — и да, и нет; 2 — скорее нет; 1 — нет.

Препятствующие факторы

1. Собственная инерция.	1	2	3	4	5
2. Разочарование, появившееся в результате имевшихся ранее неудач.	1	2	3	4	5
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.	1	2	3	4	5
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.	1	2	3	4	5
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие моральной поддержки	1	2	3	4	5
6. Состояние здоровья.	1	2	3	4	5
7. Недостаток времени.	1	2	3	4	5
8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.	1	2	3	4	5

Стимулирующие факторы

1. Лицейская методическая работа	1	2	3	4	5
2. Обучение на курсах повышения квалификации	1	2	3	4	5
3. Пример и влияние коллег	1	2	3	4	5
4. Пример и влияние руководителей ОУ	1	2	3	4	5
5. Организация труда в ОУ	1	2	3	4	5
6. Внимание к этой проблеме руководителей	1	2	3	4	5
7. Доверие со стороны коллектива и руководства	1	2	3	4	5
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	1	2	3	4	5
9. Занятия самообразованием	1	2	3	4	5
10. Интерес к работе	1	2	3	4	5
11. Возрастающая ответственность	1	2	3	4	5
12. Возможность получения признания в коллективе	1	2	3	4	5

Обработка данных микроисследования:

Обучение, развитие и саморазвитие педагогов

Итоговая таблица

Способность педагога к саморазвитию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие 2. Не сложившееся саморазвитие, зависящее от условий 3. Остановившееся саморазвитие				

В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, фамилии заносятся в таблицу в соответствии со степенью готовности педагогов к саморазвитию. Препятствующие и стимулирующие факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и также заносятся в таблицу.

В настоящее время активно меняется роль и место образовательных учреждений в жизни российского общества. Заметную роль в процессе преобразования учебных заведений играют педагогические коллективы, важнейшей характеристикой которых является способность к инновационной деятельности. Одним из показателей инновационной деятельности педагога является инновационное поведение, то есть способность педагога к самоактуализации, саморазвитию, использование систематического творчества. Проверить способность каждого участника нашего педагогического коллектива к саморазвитию нам поможет психолог ...

Результаты диагностики коллектива школы

Факторы, препятствующие саморазвитию педагогов

№ п/п	Факторы	Количество баллов
1.	Недостаток времени	121
2.	Собственная инерция Разочарование, появившееся в результате имевшихся ранее неудач	115 115
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей	111
4.	Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства	108
5.	Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями (т.е. отсутствие моральной поддержки)	105
6.	Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому в профессии	100
7.	Состояние здоровья	91

Факторы, стимулирующие саморазвитию педагогов

№ п/п	Факторы	Количество баллов
1.	Интерес к работе	170
2.	Возрастающая ответственность педагога	161
3.	Доверие со стороны коллектива и руководства	156
4.	Занятия самообразованием	155
5.	Обучение на курсах повышения квалификации	141
	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	141
6.	Возможность получения признания в коллективе	138
7.	Пример и влияние коллег	134
8.	Пример и влияние руководства	129
9.	Внимание к этой проблеме руководства ОУ	122
10.	Участие в лицейской методической работе	107
11.	Организация труда в лицее	100