

Принята  
на педагогическом совете

Протокол №1 от 30.08.2024 г.



«Утверждаю»  
Директор МАОУ «Лицей № 107»  
О.В. Фахриева  
Приказ от 30.08.2024 г. № 242

**ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

2024

1

## Содержание

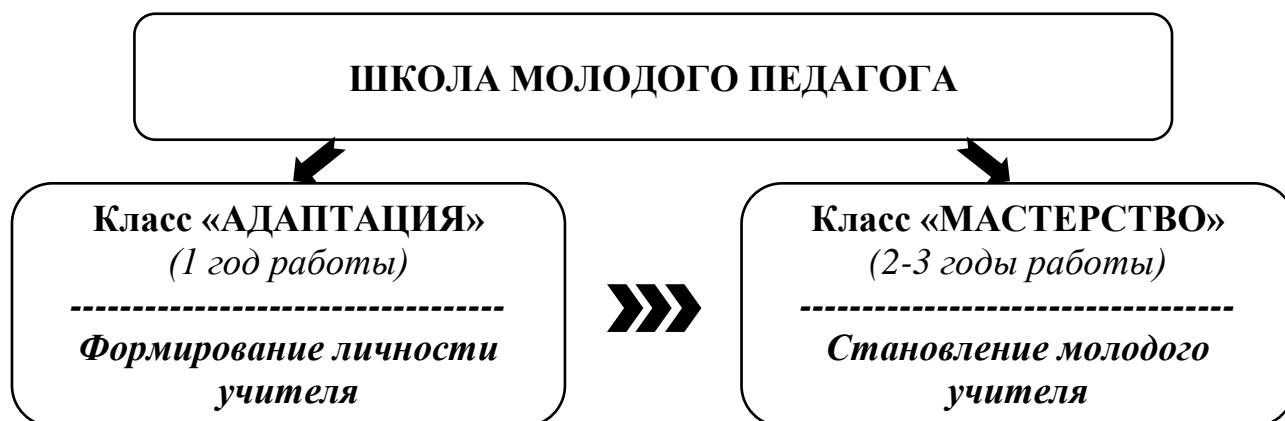
1.	Школа молодого педагога	3
2.	Система организационно-педагогической деятельности администрации школ по содействию успешной адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности.	5
3.	Деятельность методической службы	6
	3.1. Индивидуальная работа	6
	3.2. Содержание и формы работы наставника с молодым учителем	7
	3.3. Эффективные форм методической работы с молодыми учителями	8
	3.4. Ведущие формы учебно-методической работы в Школе молодого педагога	8
4.	Контроль и оценка результатов	8
	Приложение 1	10
	Приложение 2	13
	Приложение 3	14

## 1. Школа молодого педагога

Школа молодого педагога представляет собой индивидуальное или коллективное управление опытных педагогов менее опытными, их адаптацию к личностному развитию и постижению профессионального мастерства.

Введение молодых педагогов в профессиональную область осуществляется с максимальной отдачей, повышается их мотивация, развивается познавательный интерес, формируются уникальные навыки и умения.

Учитель, начинающий свою профессиональную деятельность в учебном заведении, зачисляется в Школу молодого педагога.



Программа школы разделена на два основных блока: класс «Адаптация» и класс «Мастерство». Каждый из этих блоков отвечает за решение определенных проблем при формировании и становлении молодого учителя.

Целью первого блока работы – класс «Адаптация» – является предоставление помощи в решении первоочередных проблем по методике преподавания, планированию своей практической деятельности, организации работы с школьной документацией, содействие профессиональному становлению молодого педагога, формирование потребности в непрерывном обучении.

Основной же задачей второго блока – класс «Мастерство» – является совершенствование процесса формирования основных профессиональных качеств, выработки собственного стиля работы, развитие профессионального мастерства.

Если в первый год работы молодые учителя работают по единой программе, независимо от специализации, уровня подготовки в вузах, то на втором этапе их сопровождение дифференцируется соответственно вышеназванным факторам.

В работе класса «Мастерство» по развитию профессиональных способностей начинающих учителей выделено два этапа.

1-й этап решает такие задачи:

- накопление знаний и умений по методике учебно-воспитательной работы, предупреждения наиболее серьезных недостатков в профессиональной деятельности;

- подготовка методических материалов (различные варианты поурочных планов, планы-конспекты, дидактические материалы и т.д.);
- изучение, углубление и применения знаний по совершенствованию форм, методов и приемов организации и осуществления учебно-воспитательной деятельности учителя и ученика;
- изучение, апробирование активных и интерактивных методов обучения и воспитания.

2-й этап включает решение следующих задач:

- закрепление полученных научно-теоретических, методических знаний, умений и навыков;
- формирование профессионального мастерства и создание индивидуальной лаборатории.

При организации работы с молодыми учителями следует учитывать такие принципиальные требования: правильное определение содержания работы, перспективы роста мастерства педагога, учет его положительных и отрицательных качеств, что обеспечивает повышение результативности занятий.

Эффективно и рационально спланировать работу молодых учителей помогает диагностирование, анализ посещаемых уроков и воспитательных мероприятий, анализ результатов мониторинга учебных достижений учащихся. Полученная информация дает возможность определить уровень педагогического развития молодых специалистов и организовать с ними соответствующую работу.

Так, работа с молодыми специалистами со слабой подготовкой направлена на детальное рассмотрение тем первого этапа.

Работа с учителями более высокого уровня педагогического мастерства осуществляется по следующим направлениям:

- формирование мотивации к непрерывному обучению, организации самообразовательной деятельности;
- углубление знаний и умений осуществлять анализ учебных программ, учебников и работа с ними при подготовке к урокам;
- накопление методических материалов;
- определение промежуточных и конечных целей обучения, воспитания, развития творческой активности учащихся.

С талантливыми педагогами работа направлена на дальнейшее развитие их способностей и формирование творческого потенциала.

Работа с молодыми специалистами проводится, как правило, в виде активных форм: деловые игры, тренинги, решение педагогических ситуаций, посещение мастер-классов учителей-методистов и т.д. Практикуются педагогические мини-консилиумы посвященные определенным проблемам, которые дают возможность установить индивидуальную траекторию профессионального роста молодого учителя. Примерами тем для таких заседаний могут стать: «Через барьер трудностей», «Как преодолеть страх перед уроком?», «Первые шаги к мастерству. Какие они?», «Первые шаги к

овладению педагогической технологией», «О некоторых секретах организации учебно-воспитательного процесса в школе» и т.д.

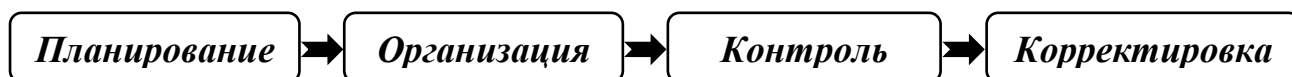
## **2. Система организационно-педагогической деятельности администрации школ по содействию успешной адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности**

Первичное профессиональное становление и рост молодого педагога можно разделить на *три этапа адаптации*:

- *1 этап* — время обучения студентов на старших курсах педагогических учебных заведений. На данном этапе факторами адаптации могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности.
- *2 этап* адаптации педагога происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу.
- *3 этап* профессиональной адаптации педагогического работника ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации. На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста.

На всех трех этапах молодой учитель педагог чувствует противоречия между растущими требованиями к профессиональному мастерству педагогов и недостаточным уровнем собственной квалификации. Поэтому начинающий учитель требует особого внимания со стороны администрации, педагогического коллектива и методической службы.

Реализация содержания, форм и методов научно-методического сопровождения молодых учителей основывается на *диагностико-аналитической основе* и требует соблюдения четко определенной последовательности действий, направленных на достижение основных целей:



При планировании и организации работы следует учитывать условия, благодаря которым осуществляется процесс профессионального становления малоопытных учителей (*Приложения 2, 3*):

- диагностирование, введение различных форм работы наставника;
- работа «Школы молодого педагога», направленная на помощь самим наставникам во взаимодействии с молодыми учителями;
- беседы, анкетирование, посещение уроков, помощь в решении возникающих проблем;
- разработка индивидуальной программы профессионального роста;
- мониторинг;
- психологическая поддержка.

***План работы заместителя директора  
по учебно-методической работе с молодыми учителями:***

1. Ознакомление молодого специалиста с правилами внутришкольного распорядка школы, с основными правами и обязанностями педагога (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устав школы), с оплатой труда.
2. В ходе вступительной беседы выявить наклонности, способности, потенциальные возможности молодого учителя, его семейное состояние, материальное положение, бытовые условия.
3. Закрепление за молодым специалистом наставника.
4. Предоставление помощи молодому учителю в планировании его работы.
5. Ознакомление молодого специалиста с организацией воспитательной работы в школе.
6. Включение молодого специалиста в работу Школы молодого педагога.
7. Проведение научно-методическими сообществами работы по совершенствованию профессионального мастерства молодого учителя.
8. Составление расписания уроков для организации взаимопосещения уроков молодого специалиста и его наставника.
9. Проведение диагностики молодого учителя в конце первого года работы.
10. Организация самообразования молодого учителя.
11. Включение молодого учителя в работу мастер-классов, творческих групп.
12. Составление памятки для помощи начинающему учителю.
13. Ознакомление учителя с передовым педагогическим опытом.
14. Организация, осуществление внутришкольного контроля за работой молодого учителя.
15. Организация и проведение «Дебют молодого учителя» (недели-дня молодого учителя).

### **3. Деятельность методической службы**

#### ***3.1. Индивидуальная работа***

На этапе планирования работы с начинающим учителем администрации заведения стоит продумать и разработать:

- личные информационные карты;

- анкеты;
- памятки, рекомендации (по проведению и моделированию уроков, оценивания учебных достижений учеников, составление календарного планирования и т.д.).

Наиболее эффективным фактором формирования педагогического мастерства является опыт *наставничества* молодых специалистов лучшими учителями-методистами, старшими учителями, учителями высшей категории. К началу учебного года с целью своевременной и четкой организации работы со молодыми и малоопытными учителями в образовательных учреждениях выдается приказ, в котором указываются:

- ответственный за организацию наставничества;
- сроки проведения наставничества;
- список молодых специалистов и закрепленных за ними учителей-наставников;
- состав комиссии по вопросам подведения итогов адаптации молодого специалиста и сроки подведения итогов.

Для первого года работы программа повышения общепедагогического и методического уровней одинакова для всех молодых учителей. Начиная со второго года она дифференцируется в зависимости от результатов наставничества за первый год и результатов диагностики. Диагностирование стоит проводить в апреле-мае каждого учебного года с целью оценки работы молодого учителя. Это мероприятие можно провести в форме свободной беседы одного из членов администрации с начинающим учителем в присутствии его наставника. К беседе необходимо должным образом подготовиться: посетить не меньше 10-15 уроков молодого специалиста (в конце сентября, в ноябре-декабре и марте-апреле), внеклассные мероприятия, родительские собрания и т.д.

### ***3.2. Содержание и формы работы наставника с молодым учителем***

- составление индивидуального плана работы молодого учителя с учетом его потребностей и возможностей;
- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с их последующим обсуждением;
- совместные посещения уроков опытных коллег и тщательный их анализ;
- совместное составление календарно-тематических планов, конспектов уроков;
- помощь молодому учителю в разработке уроков, внеклассных мероприятий;
- предоставление молодому учителю рекомендаций по самообразованию;
- ознакомление молодого учителя с научно-популярной литературой;
- обсуждение новинок педагогической литературы, творческих достижений других учителей;
- помощь в работе с «трудными» детьми и их семьями;
- привлечение молодых учителей к методической и общественной работе.

### **3.3. Эффективные формы методической работы с молодыми учителями:**

- решение педагогических ситуаций;
- заседание профессионально-педагогического чтения;
- дискуссии;
- работа над индивидуальной научно-методической темой (проблемой);
- консультирование;
- отчет по результатам обработки литературных источников;
- дидактические игры;
- деловые игры;
- практические семинары;
- тренинги;
- творческий портрет молодого учителя;
- мастер-классы;
- «День (неделя) молодого учителя».

На сегодняшний день *Мастер-класс* выступает как одна из оптимальных форм профессионального обучения, взаимобмена. Перед молодым учителем стоит задача – найти свой личный подход к воплощению идеи через собственные методы и приемы обучения. Но анализ проведенного молодым учителем урока – это также одна из эффективных форм помощи.

Основные задачи работы конкретизируются через цель – помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении, решении конкретных проблем методики преподавания предмета; содействие развитию их творческого и профессионального потенциала, ознакомлению с современными методами и технологиями обучения и, на этой основе, выработка собственного педагогического стиля работы.

### **3.4. Ведущие формы учебно-методической работы в Школе молодого педагога**

- посещение уроков и внеклассных мероприятий, которые проводят опытные учителя;
- индивидуальные консультации;
- практические занятия, на которых осуществляется моделирование и обсуждение предлагаемых уроков, внеурочных мероприятий, изготовление образцов дидактических материалов;
- собеседования с руководителем школы молодого учителя за "круглым столом".

Одним из неотъемлемых условий успешного профессионального роста малоопытных учителей является целенаправленное и систематическое *самообразование и самоанализ собственной деятельности*.

## **4. Контроль и оценка результатов**

Профессиональному становлению молодого учителя способствует хорошо отлаженная система внутришкольного контроля за его работой.



<b>Год</b>	<b>Вид контроля</b>	<b>Цель</b>	<b>Сроки</b>	<b>Результат</b>
<b>1-й год</b>	<b>Ознакомительный</b>	общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого учителя путем посещения 3-4 уроков по одной теме	после 2-3 недель работы учителя в школе	дает возможность оценить уровень деловых качеств педагога, эффективность организации учебно-воспитательно-го процесса
	<b>Профилактический</b>	прогнозирование и определение возможных ошибок в работе и их своевременное предотвращение	октябрь	у молодого учителя формируется уверенность в себе, своих возможностях достигнуть успеха
определение эффективности работы учителя по устранению недостатков, реализации предложений и рекомендаций, высказанных в ходе осуществления ознакомительного и профилактического контроля		апрель		
<b>2-й год</b>	<b>Персональный контроль</b>	изучение всей системы деятельности учителя	весь год	
<b>3-й год</b>	<b>Тематический, обобщающий</b>		весь год	переосмысление приоритетов

По результатам контроля заместитель директора составляет *справку*, которая может быть заслушана на заседании педагогического совета:

- определяет фактическое состояние дел;
- анализирует действенность и эффективность созданной в школе системы работы с молодыми учителями по результатам данных диагностики и мониторинга учебных достижений учащихся и т.д.;
- дает рекомендации, предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса и ликвидации недостатков, просчетов;
- устанавливает сроки ликвидации недостатков и, если необходимо, сроки повторного контроля за выполнением рекомендаций.

## План работы Школы молодого педагога

### Сентябрь.

**Тема:** «Психологический комфорт молодого учителя в школе».

**Форма мероприятия:** педагогические размышления, индивидуальные консультации, беседы, защита моделей современного урока.

1. Собеседование на тему «Как вы чувствуете себя в школе?»
2. Ознакомление молодых учителей с системой учебно-воспитательной работы в школе:
  - традиции школы;
  - план работы;
  - рабочее место в учебном кабинете;
  - молодые учителя: права и обязанности.

Анкетирование молодых специалистов по вопросу: «В какой помощи вы нуждаетесь?»

**Практическая работа:** овладение навыками ведения школьной документации.

#### **Рекомендации для самообразования:**

1. Разработка методической литературы.
2. Как работать с методическими рекомендациями, имеющимися в методическом кабинете.
3. Проработка вопросов самоанализа урока, требований к современному уроку и тому подобное.
4. Изучение опыта работы учителей-наставников.
5. Разбор публицистического материала относительно современного урока.

### Октябрь.

**Тема:** «Как сделать урок эффективным?». «Психология общения учитель - ученик».

**Форма мероприятия:** моделирование урока, деловая игра, практикум.

1. Методические советы: «Молодой учитель, создай свой стиль».
2. Рассмотрение вопроса выбора рациональных методов представления нового материала.
3. Посещение и обсуждение уроков учителей-наставников.
4. Деловая игра "Моделирование структуры урока в соответствии с выбранным типом".

**Практическая работа:** «Методика и технология системного анализа урока».

#### **Рекомендации для самообразования:**

1. Работа с профессиональной периодической литературой.
2. Посещение уроков учителей-наставников.
3. Как осуществить самоанализ уроков?
4. Подготовка реферата на тему: «Способы активизации познавательной деятельности школьников».

### Ноябрь.

**Тема:** «Активизация познавательной деятельности учащихся».

**Форма мероприятия:** взаимопосещения уроков, педагогический ринг, интеллектуальная игра, встреча с педагогами-мастерами.

1. Доклад на тему: «Пути и способы активизации познавательной деятельности школьников».
2. Заслушивание рефератов и их обсуждение.
3. Посещение и анализ уроков.
4. Интеллектуальная игра «Счастливый случай».
5. Советы психолога по активизации познавательной деятельности учащихся.

### **Декабрь.**

**Тема:** «Реализация дифференцированного и индивидуального подходов к обучению».

**Форма мероприятия:** круглый стол, деловая игра, тренинг.

1. Круглый стол на тему: «Преимущества и проблемы применения дифференцированного подхода к обучению».
2. Ознакомление с опытом коллег, посещение уроков и факультативных занятий.
3. Тренинг, методика организации, индивидуальная работа.

**Практическая работа:** «Методика организации уроков, тематического учета знаний и их типов».

### ***Рекомендации для самообразования:***

1. Рассмотрение вопроса «Организация традиционных типов уроков, их технология».
2. Обработка молодыми педагогами Положения о классном руководстве.
3. Изучение должностных обязанностей классного руководителя.

### **Февраль.**

**Тема:** «Педагогика сотрудничества».

**Форма мероприятия:** семинар по обмену опытом, дискуссия, фрагмент урока, внеклассного мероприятия, методический мост.

1. Рассмотрение вопроса «Организация традиционных типов уроков, их технология».
2. Использование учебного кабинета в процессе подготовки и организации урока, внеклассного мероприятия.
3. Ученическое самоуправление и его роль в налаживании демократических отношений между учителем и учениками.
4. Самоанализ, анализ посещенных уроков и внеклассных мероприятий.

**Практическая работа:** «Ознакомление с документами, касающимися работы классного руководителя».

**Рекомендации для самообразования:**

1. Разработка методической литературы.
2. Ознакомление с картотекой перспективного педагогического опыта.
3. Подготовка к дискуссии на тему: «Инновационные технологии: поиски, проблемы».

### **Март.**

**Тема:** «Внедрение в практику работы инновационных педагогических технологий».

**Форма мероприятия:** ролевая игра, дискуссия-встреча.

1. Дискуссия-встреча с педагогами-мастерами на тему: «Инновационные технологии: поиски, проблемы».
2. Посещение уроков у опытных учителей с целью ознакомления с педагогическими технологиями, которые они применяют.
3. Организация ролевой игры «Нестандартные формы уроков».

**Рекомендации для самообразования:**

1. Подготовка к обмену опытом «Мои первые педагогические находки».
2. Изготовление образцов раздаточного материала.

**Апрель.**

**Тема:** «Творческий отчет молодых педагогов».

**Форма мероприятия:** творческий отчет, панорама педагогических находок, пресс-конференция.

1. Открытые уроки, внеклассные мероприятия.
2. Анализ открытых уроков.

## **Рекомендации по изучению состояния научно-методического сопровождения адаптации молодых учителей**

### ***3.1. Работа администрации:***

1. Предусмотрено ли в годовом плане школы организация работы с молодыми учителями?
2. Наличие диагностического инструментария: анкеты, тесты, диагностические карты школы, график проведения открытых уроков.
3. Наличие «инструментов влияния»: памятки, рекомендации и т.д.
4. Выделено ли учителям свободное от уроков время для участия в методической работе, осуществления самообразования?
5. Привлечены ли учителя высокой квалификации к наставничеству?
6. Система внутришкольного контроля посещения и анализа открытых уроков, внеклассных воспитательных мероприятий.
7. Работа с молодыми учителями:
  - организация работы молодого специалиста в школе (наличие приказа по школе о назначении молодого специалиста и наставника);
  - наличие индивидуального плана работы молодого специалиста с наставником, отслеживание его выполнения (оказания помощи учителю со стороны наставника, составление планов учебно-воспитательной работы, подготовка и проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, взаимопосещение уроков);
  - подведение итогов работы молодого специалиста за учебный год;
  - организация работы учителей-наставников.

### ***3.2. Работа молодых педагогов (самообразование):***

- наличие темы работы, четко определенных целей и задач, качество и содержание этой работы;
- наличие перспективного плана самообразования;
- ознакомление с публикациями, касающихся содержания и характера их работы;
- использование рекомендаций в учебно-воспитательном процессе.

### ***3.3. Деятельность психологической службы:***

- наличие диагностического инструментария;
- система спланированных мероприятий по повышению психологической культуры и педагогического мышления педагогов.
- наличие рекомендаций, памяток для педагогических работников.

**Диагностический инструментарий**  
**4.1. Личная карта молодого учителя**

ФИО	
Название и год окончания обучения в ВУЗе	
Специальность по диплому	
Место работы	
Занимаемая должность (предмет, классы)	
Дополнительная нагрузка (классное руководство, кружки, общественное поручение)	
Наставник	
Срок работы с наставником	
Тема, над которой работает учитель 1 год 2 год 3 год	
Самооценка достигнутых результатов учителя	
Оценка и рекомендации наставника	
Дата подписи директор школы наставник молодой учитель	

**4.2. Диагностическая карта педагога**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии диагностики</b>	<b>Работаю над данным вопросом</b>	<b>Хочу познакомиться</b>	<b>Владею вопросом</b>	<b>Могу поделиться</b>
1.	Методы и приемы обучения на различных этапах урока. Классификация методов и приемов обучения.				
2.	Образовательные технологии обучения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проблемное обучение;</li> <li>• личностно-ориентированное</li> </ul>				

	<p>обучение;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дифференциальное обучения.</li> </ul>				
3.	<p>Формы организации учебной деятельности учащихся на уроке: работа в парах, в малых группах, индивидуальная работа.</p>				
4.	<p>Методика формирования творческой личности.</p>				
5.	<p>Формы и методы тематического контроля знаний.</p>				
6.	<p>Общие вопросы педагогики и педагогической психологии, психологические основы учебно-воспитательного процесса</p>				
7.	<p>Воспитательная цель учебно-воспитательного процесса, проблемы, достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа с учениками, которые нуждаются в особом внимании;</li> <li>• работа с родителями.</li> </ul>				
8.	<p>Другие вопросы методики, педагогики, психологии, с которыми есть потребность ознакомиться.</p>				

### **4.3. Диагностика определения уровней профессионального становления молодых учителей**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Мотивационно-познавательный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• направленность на педагогическую деятельность;</li> <li>• установка на саморазвитие;</li> <li>• позитивное отношение к овладению способами и средствами педагогической деятельности, необходимыми знаниями, умениями и навыками.</li> </ul>
Операционально-деятельностный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие коммуникативных и организаторских умений, реализация их в профессиональной деятельности;</li> <li>• умение предотвращать конфликтные ситуации, находить педагогически целесообразные решения;</li> <li>• умение планировать и осуществлять научно-методическую деятельность.</li> </ul>
Рефлексивно-оценочный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способность оценивать учебно-воспитательный процесс и деятельность учащихся;</li> <li>• способность к анализу и рефлексии собственной профессиональной деятельности;</li> <li>• удовлетворенность педагогической деятельностью.</li> </ul>

Уровни профессионального становления молодых учителей определяются по среднему значению проявления показателей выбранных критериев. Пределами распределения установлено: 1,0-2,4 – низкий уровень; 2,5-3,9 – средний уровень; 4,0- 5,0 – высокий уровень. Указанные уровни определяются усредненными данными по такой балльной шкале: 5 баллов – признак выражен очень сильно; 4 балла – признак выражен сильно; 3 балла – признак выражен достаточно; 2 балла – признак выражен слабо; 1 балл – признак выражен очень слабо.

### **Содержательная характеристика уровней профессионального становления начинающих учителей**

<b>Низкий уровень</b> (1,0-2,4 балла)	<p>Присущ молодым учителям, для которых характерна низкая результативность, они часто тратят время на решение мелких задач, отношение к педагогической деятельности неопределенное. Состав мотивации является бедным.</p> <p>Не обладают способами и средствами педагогической деятельности, необходимыми знаниями, умениями и навыками.</p> <p>В них отсутствует установка на саморазвитие, познавательные и профессионально-практические потребности.</p> <p>Творческая активность таких учителей почти не наблюдается, у них слабо развиты коммуникативные и организаторские</p>
--	---



	<p>способности; они не рационально организуют как свою, так и деятельность учащихся, не умеют наладить взаимоотношения с участниками педагогического процесса (коллегами, учениками, родителями), планировать и осуществлять научно-методическую деятельность.</p> <p>Начинающие учителя неадекватно оценивают результаты своей деятельности.</p> <p>Недостаточно развиты умения управлять собой во время выполнения своих профессиональных обязанностей, склонны к конфликтам; не видят необходимости в сопоставлении собственных достижений с опытом коллег.</p> <p>Эти учителя не выслушивают мнения других людей, не умеют правильно выражать и отстаивать свое мнение, не проявляют склонности к самооценке и самоанализу своих профессиональных действий, недовольны педагогической деятельностью.</p>
<p><b>Средний уровень</b> (2,5-3,9 баллов)</p>	<p>Присущ учителям, которые ориентированы на педагогическую деятельность, хотят совершенствовать свои знания, склонны к творческому поиску, стремятся использовать различные формы работы, обнаруживают глубокие и мобильные профессиональные знания, обладают достаточными организаторскими и коммуникативными способностями, достаточно рационально организуют ученическую и свою деятельность, умеют устанавливать взаимоотношения с коллегами, учениками и их родителями.</p> <p>Манера речи и общения этих учителей выразительна, они умеют ярко выражать чувства, мнения, знания и мысли.</p> <p>Учителя этого уровня достаточно объективно оценивают достигнутые результаты, однако не всегда правильно определяют причины негативных результатов, не умеют самостоятельно определить пути их устранения.</p> <p>Стараются не конфликтовать с людьми, которые их окружают, однако не всегда это достигается.</p> <p>Планирование и осуществление научно-методической деятельности в основном имеет эпизодический характер.</p>
<p><b>Высокий уровень</b> (4,0-5,0 баллов)</p>	<p>Характерен начинающим учителям, которые имеют устойчивую направленность на педагогическую деятельность, установку на саморазвитие, положительно относятся к овладению способами и средствами педагогической деятельности, необходимыми знаниями, умениями и навыками.</p> <p>Активно участвуют в общественной жизни учебного заведения, имеют добрые отношения с коллегами, учениками, родителями, легко идут на контакт.</p> <p>Организаторские и коммуникативные способности учителей развиты на высоком уровне.</p> <p>У них выработан индивидуальный стиль деятельности, и они</p>

	<p>постоянно совершенствуют его путем самообразования, самосовершенствования, могут принять решение относительно быстрого включения учащихся в познавательной деятельности. Правильно находят решение в конфликтных ситуациях, умеют регулировать свое эмоциональное состояние, не конфликтны. Такие учителя постоянно интересуются достижениями науки, перенимают опыт других учителей и творчески используют его в учебно-воспитательном процессе.</p> <p>Они достаточно самокритичны, умеют анализировать свою деятельность, устранять недостатки, правильно определяют причины неудач.</p> <p>Осознают необходимость самосовершенствования, самовыражения, реализации своих потенциальных возможностей в педагогической профессии, довольны педагогической деятельностью.</p>
--	---

#### ***4.4. Диагностическая анкета молодого специалиста по определению состояния методической подготовки***

**Цель:** определить уровень методической подготовки молодых специалистов.

Фамилия, имя, отчество .....

Какой предмет преподает .....

Стаж работы .....

Самооценка осуществляется по шкале от 1 до 10 баллов.

<b><i>№ п/п</i></b>	<b><i>Аспекты профессиональной деятельности</i></b>	<b><i>Самооценка учителя</i></b>
1	Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.	
2	Осуществление межпредметных связей.	
3	Развитие познавательных способностей учащихся.	
4	Организация самостоятельной работы учащихся.	
5	Использование инновационных технологий.	
6	Выбор оптимальных методов обучения.	
7	Выбор оптимальных форм проведения уроков.	
8	Формирование у учащихся мотивации к обучению.	
9	Изучение передового педагогического опыта по предмету.	
10	Реализация воспитательной цели урока.	
11	Реализация принципов личностно ориентированного обучения.	
12	Реализация принципов развивающего обучения.	
13	Определение уровня учебных достижений учеников.	
14	Умение сохранить работоспособность учащихся.	
15	Умение поддержать дисциплину учеников на уроке.	
16	Организация рабочего места учителя.	
17	Организация внеклассной работы по предмету.	

18	Умение рационально использовать время урока.	
19	Выполнение санитарно-гигиенических требований к уроку.	
20	Умение осуществлять самоанализ урока.	
21	Знание методики работы с одаренными детьми.	
22	Методика организации работы с учащимися с начальным уровнем.	
23	Методика проведения уроков различных типов.	
24	Умение писать конспекты уроков.	
25	Умение подбирать тексты контрольных работ.	
26	Ведение тематического учета знаний.	
27	Знание требованиями по ведению школьной документации.	
28	Организация групповой формы работы на уроке.	
29	Способность к самообразованию.	
30	Желание работать.	
	<b>Всего</b>	

1-100 баллов – низкий уровень.

101-200 баллов – средний уровень.

201-300 баллов – высокий уровень.

#### ***4.5. Анкета молодого педагога – выпускника класса «Адаптация» (проводится в конце первого года работы).***

1. Почему Вы выбрали профессию учителя:

- а) нравится работа с детьми;
- б) подходит режим и характер работы учителя;
- в) решающий влияние имела любовь к данной специальности;
- г) под влиянием желания приобрести высшее образование;
- д) под влиянием других факторов (дописать каких).

2. Хотели бы Вы перейти на другую, непедagogическую работу:

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю.

3. Нравится Вам работа в школе:

- а) да;
- б) безразлично;
- в) нет.

4. Что нравится Вам больше всего:

- а) проведение уроков;
- б) внеклассная работа по предмету;
- в) внеклассная воспитательная работа;
- г) работа с родителями;
- е) работа над темой самообразования;

- д) методическая работа;
- е) общественная деятельность.

5. Выбрали бы Вы снова для поступления педагогический ВУЗ, если бы можно было вернуть время назад:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

6. Что вызывает трудности в Вашей работе:

- а) подготовка к урокам;
- б) организация учебного процесса;
- в) общение с учениками, их родителями, коллегами, администрацией;
- г) подготовка к воспитательной работе;
- д) проведение воспитательных мероприятий;
- е) организация своего времени и труда;
- е) ведение школьной документации;
- ж) анализ своей деятельности, внесения соответствующих корректив;
- з) другое (дописать, что именно).

---

7. Как Вы оцениваете свою подготовку к педагогической работе:

- а) профессиональную: вполне доволен, доволен, не доволен;
- б) по методике преподавания: вполне доволен, доволен, не доволен;
- в) организация общения: вполне доволен, доволен, не доволен;
- г) воспитательная работа: вполне доволен, доволен, не доволен;
- д) самообразование: вполне доволен, доволен, не доволен;
- ж) умение организовать свою работу: вполне доволен, доволен, не доволен;
- е) другие стороны (дописать какие).

---

8. Как Вы относитесь к выбранной профессии:

- а) доволен вполне;
- б) больше НЕ нравится, чем нравится;
- в) безразлично;
- г) больше нравится, чем НЕ нравится;
- д) совсем НЕ нравится;
- ж) НЕ могу определиться.

9. Как было организовано ваше обучение в классе «Адаптация»:

- а) хорошо;
- б) удовлетворительно;
- в) неудовлетворительно.

10. В чем заключалось это обучение:

- а) был интенсивный план работы;
- б) был назначен учитель-наставник;
- в) была хорошо организована работа с наставником;
- г) этой работой интересовалась администрация;
- д) другое (дописать, что именно).

---

---

---

**4.6. Анкета изучения запросов молодых учителей  
(проводится в конце учебного года)**

1. Какие уроки своих коллег Вы посетили?
2. Что Вам особенно понравилось на этих уроках?
3. Сколько уроков посетили у Вас наставники?
4. Какую помощь Вы получили от наставников?
5. Кто, кроме наставников, помогал Вам в подготовке к урокам?
6. Какую методическую литературу Вы используете в подготовке к урокам?
7. Какие трудности Вы испытываете во время проведения уроков? Какую, по вашему мнению, помощь следует оказывать с целью улучшения качества работы?
8. Какие трудности Вы испытываете во время использования имеющейся учебно-материальной базы?
9. Что, на Ваш взгляд, нужно сделать для ее совершенствования?
10. Устраивает ли Вас расписание уроков, внеклассных мероприятий?
11. Что следует сделать для улучшения работы школьных методических объединений? Помогают ли они Вам в работе?
12. Какие общешкольные мероприятия (педсоветы, метод объединения, психолого-педагогические семинары, деловые, ролевые игры и т.д.) более всего Вам запомнились? Почему?
13. Устраивает ли Вас система самообразования, повышения квалификации, которая сложилась в школе?
14. Что, на Ваш взгляд, следует сделать для увеличения времени на самообразование?
15. Что нового Вы узнали за прошедший учебный год за время посещения открытых уроков, взаимопосещения уроков, в частности, своего наставника?
16. Какие методические приемы, по Вашему мнению, Вы усовершенствовали в течение года?
17. Какую методическую помощь Вы хотели бы получить от школьной администрации, наставников?
18. Что необходимо сделать для улучшения индивидуальной работы с учениками?
19. Какие общешкольные мероприятия для учащихся Вам больше всего понравились и были, по Вашему мнению, наиболее эффективными? Почему?

**4.7. Анкета для наставника молодого учителя**

1. Сколько лет работает учителем молодой специалист?
2. Знает ли он:
  - а) теорию предмета;
  - б) основы психолого-педагогической науки;

- в) основы дидактики;
- г) методику преподавания предмета.

3. Умеет ли он:

- а) правильно строить урок: да, нет;
- б) определить триединую цель урока: да, нет;
- в) какие элементы урока может планировать лучше \_\_\_\_\_
- г) умеет ли создавать проблемные ситуации: да, нет;
- д) умеет ли активизировать познавательную деятельность учащихся: да, нет;
- ж) владеет ли вниманием класса на уроке: да, нет;
- е) умеет ли проводить дифференцированную работу на уроке: да, нет.

4. Умеет ли организовать внеклассную работу по предмету?

5. Умеет ли анализировать урок и внеклассное мероприятие?

6. В чем Вы предоставили помощь молодому специалисту? (*Перечислите виды работ с молодым учителем*).

8. Что, по Вашему мнению, является главным в наставничестве? \_\_\_\_\_

9. Ваши предложения по совершенствованию наставничества \_\_\_\_\_

#### ***4.8. План анализа урока молодым учителем***

1. Класс .....
2. Предмет .....
3. Тема урока .....
4. Цель урока .....
5. Тип, вид урока .....
6. Отвечали ли содержание урока, методы обучения, формы организации деятельности учащихся цели урока?
7. Какие методы и приемы обучения использовал учитель на уроке?
8. Какие дидактические задачи прослеживались на отдельных этапах урока, связанные ли они с общей целью урока?
9. Какие формы работы с учениками использовал учитель на уроке?
10. Наблюдалась ли на уроке индивидуализация и дифференциация обучения? В чем они выражались?
11. Присутствовали на уроке приемы, которые бы помогли ученику самому приобретать знания, или использовались на уроке алгоритмы, памятки, схемы, опорные конспекты?
12. Использовал ли учитель на уроке инновационные технологии?
13. Как был подведен итог урока?
14. Что нового для себя вы взяли с урока?
15. Чем обогатился ваш методический багаж?