


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»
Первомайского района Тамбовской области

«Согласовано»
Заместитель директора
Павлова И.М. 
26.08.2022г.



«Утверждено»
Директор школы
Л.А. Груздева
Приказ от 31.08.2022г. № 132/20

Персонализированная программа наставничества

Составитель:
Кочерова Ольга Александровна,
педагог дополнительного образования
срок реализации: 1 год

2022 год

Информационная карта программы

1. Учреждение	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Первомайская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района Тамбовской области
2. Полное название программы	Персонализированная программа наставничества
3.1. Ф.И.О. автора программы, должность	Кочерова Ольга Александровна, педагог дополнительного образования
4. Сведения о программе:	
4.1. Нормативная база	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников
4.2. Область применения	образование
4.3. формы наставничества	«Наставник - наставляемый»
4.4. Ролевая модель	«Педагог-педагог»
4.5. Вид программы	Персонализированная
4.6. Продолжительность обучения, уровень освоения	1 год
4.7. Срок осуществления	с 01.09.2022 г. по 01.09.2023 г.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Щенёва Мария Валерьевна
Образование:	среднее профессиональное
Специальность:	Воспитатель детей дошкольного образования
Педагогический стаж:	-
Место работы:	МБОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа»
Должность:	воспитатель
Класс:	Начальные классы
Квалификационная категория	-

I. Пояснительная записка

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Актуальность:

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко, и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы:

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методических объединений воспитателей и учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав. Опытные наставники могут уйти на

заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет подготовить анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества рассчитан на год, чтобы её можно было скорректировать, добавить новую или удалить устаревшую информацию. Программа может корректироваться.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии:

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации. По необходимости, наставляемые могут выбрать себе опытного педагога для работы с детьми, который занимается проектной и исследовательской деятельностью.

В школе работает педагог - психолог, школьная служба медиации. В современных условиях молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции:

Наставляемые:

Щенёва Мария Валерьевна – молодой специалист – воспитатель (не имеющий опыт работы)

Наставник для молодого специалиста:

Педагог дополнительного образования Кочерова Ольга Александровна. Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные педагоги школы.

Цель: успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации,

позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Задачи:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности молодого специалиста, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- ориентирование на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса молодого специалиста, к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение молодого специалиста, к корпоративной культуре образовательной организации.

Ожидаемые результаты: Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и вновь принятых специалистов в педагогическую работу, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Содержание деятельности:

- Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;
- Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения;
- Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям);
- Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ;
- Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями;
- Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (беседа, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; конкурсах, прохождении курсов);

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

Деятельность наставника:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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

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
- 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

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Организация контроля и оценки:

Контроль будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть.

Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Индивидуальный план становления и развития молодого специалиста

Месяц	Содержание работы	Методы работы
Сентябрь	1.Ознакомление с нормативной базой. 2.Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. 3.Помощь в составлении ежедневных планов. 4. Инструктаж по заполнению журнала.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность МБОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа» Инструктаж. Памятка по заполнению журнала .
Октябрь	1.Помощь в организации процесса самоподготовки домашнего задания. 2. Мониторинг детского развития.	Памятка по организации самоподготовки ДЗ в классе. Изучение материала личных дел.
Ноябрь	1.Самообразование воспитателя: выбор методической темы, подбор литературы и образовательных интернет ресурсов по выбранной теме. 2. Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся.	Рекомендации, помощь в составлении плана по самообразованию, в подборе и литературы. Консультация, ответы на интересующие вопросы.
Декабрь	1.Методика проведения воспитательных мероприятий. 2.Организация коррекционных занятий.	Консультация и помощь в проведении занятий и оформлении папок.
Январь	1.Знакомство с методикой и способами устранения конфликтных ситуаций между детьми. 2.Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника, коллег.
Февраль	1.Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2.Взаимопосещение воспитательных и режимных моментов в группе.	Консультация, подбор литературы, взаимопосещение занятий.
март	1.Основные проблемы в работе молодого специалиста. 2.Выявление проблем и их причин. 3. Анализ педагогических ситуаций.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника, коллег.
Апрель	1.Использование в работе ИКТ. 2.Подготовка к мониторингу развития детей.	Консультация по использованию ИКТ, оказание помощи.
Май	Итоги профессиональной деятельности молодого педагога.	Самоанализ воспитательной работы.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Щенёва Мария Валерьевна, воспитатель

Ф.И.О. и должность наставника Кочерова Ольга Александровна, педагог дополнительного образования

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 г. по 01.09.2023 г.

№	Проект, задание	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления		
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность		
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области, изучена Программа развития ОО
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника		
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	Документы изучены
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	По формату подготовлены ...
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Анкета для молодого специалиста (вводная)

1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- А). Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Б). Нет, трудностей практически не возникает
- В). Затрудняюсь ответить.

2. Назовите, какие трудности у Вас возникают

3. Изменилось ли Ваше отношение в роли Вашей новой должности ?

- А). Да, изменилось в лучшую сторону
 - Б). Да, изменилось в худшую сторону
 - В). Нет, осталось прежним
 - Г). Затрудняюсь ответить
 - Д). Другое _____
-

4. Удовлетворены ли Вы своей работой?

- А). Да
- Б). Частично
- В). Нет
- Г). Затрудняюсь ответить.

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

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

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

Анкета для молодого специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да
- нет
- частично

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

- в календарно-тематическом планировании
- в проведении занятий
- в проведении внеклассных мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите).....

3. Представляет ли для Вас трудность:

- формулировка цели занятий
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей занятий
- мотивировка деятельности учащихся
- формулирование вопросов проблемного характера
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
- подготовка для учащихся задания различной степени трудности
- организация сотрудничества между учащимися
- организация само- и взаимоконтроля учащихся
- другое (допишите).....

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности бы вы отдали предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора);

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным методическим объединениям
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____

АНКЕТА № 1

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

Дата _____ **Ф.И.О.педагога** _____ **должность** _____

1. Нравится ли Вам работать в данном образовательном учреждении?

☐ Да ☐ Нет

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

☐ Хорошее

☐ Доброжелательное

☐ Удовлетворительное

☐ Плохое

☐ безразличное

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

- да

- нет

- не совсем

4. Оцените уровень Вашей подготовленности по пятибалльной системе:

5. С какими трудностями Вы встретились, придя вновь на работу?

☐ Организация и проведение учебных занятий

☐ Отношения с коллегами

☐ Отношения с родителями

☐ Проведение классных мероприятий

☐ Организация процесса самообразования

☐ Другие трудности.....

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

☐ Выделена рабочая зона

☐ Своевременное методическое информирование

☐ Удобное время работы методического кабинета

☐ Помощь опытных педагогов

☐ Гибкий режим работы

☐ Четкое определение полномочий, должностных обязанностей

☐ Доброжелательная атмосфера в коллективе

8. Как складываются Ваши отношения с коллективом:

☐ С первого дня не обращают внимание

☐ Настроены не дружелюбно

☐ Не хотят помогать

☐ Приняли доброжелательно

☐ Оказывают моральную поддержку

☐ Оказывают практическую помощь

☐ Приглашают на занятия

☐ Помогают решать педагогические задачи

☐ Рекомендуют методы и приемы

☐ Делятся опытом

☐ Ждут от Вас практических советов

☐ Не нуждаетесь в помощи коллег.

АНКЕТА №2

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

Первый месяц ☐

Первые 3 месяца ☐

Первые полгода ☐

Первый год ☐

Нужна до сих пор ☐

2. Кто помогает в решении профессиональных трудностей и проблем?

Директор ☐

Заместитель директора

Наставник ☐

Коллеги ☐

Друзья по педагогическому университету ☐

Преподаватели педагогического ☐ университета

Никто не помогает ☐

3. Администрация школы приходит к Вам в класс, чтобы:

отметить положительные результаты, ☐ похвалить

найти недостаток в работе ☐

помочь разобраться в неудачах ☐