

«ПРИНЯТО»  
на заседании Педагогического  
Совета  
ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк»  
Протокол № 9 от 30.08.2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор ГБОУ  
«Школа № 119 Г.О. Донецк»  
Юрченко Н.Ю.  
Приказ № 2801/30 2024 г.



«СОГЛАСОВАНО»

*руководитель районного (территориального)  
методического объединения*

Н.А. Шишова

«            »            2024 г.

**Персонализированная программа наставничества**  
*(педагогических работников)*  
*(молодого педагога)*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА № 119 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДОНЕЦК»  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**на 2024-2025 учебный год**

(02.09.2024 – 31.05.2025)

**Разработана:**  
заместитель директора  
Семыкина Елена Дмитриевна,  
учитель начальных классов  
Григорюк Елена Ивановна,  
учитель начальных классов  
Положенцева Алла Валентиновна,  
учитель начальных классов  
Шевченко Марина Николаевна  
учитель начальных классов

2025 год  
Донецк

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Цель и задачи программы .....	3
3. Этапы реализации программы .....	4
4. Функции участников программы наставничества.....	4
5. Требования, предъявляемые к наставнику.....	5
6. Требования к молодому специалисту.....	5
7. Применяемые формы наставничества и технологии.....	6
8. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.....	7
9. Организация контроля и оценки. Отчетная форма по итогам полугодия 2024-2025 учебного года.....	7
10. Индивидуальный план работы учителя наставника и молодого педагога.....	8
11. Список литературы, используемых интернет-источников .....	15
12. Приложения.....	16

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Создание программы наставничества продиктовано временем. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству, возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «педагог – педагог».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе ГБОУ «Школа № 119 Г.О.Донецк» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании»;
- Приказ ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк» «Об утверждении программы наставничества»;
- Приказ ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк» от 28.08.2024г № 241 «О наставничестве в 2024-2025 учебном году с молодыми учителями» (Приложение 1);
- План работы «ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА» ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк» на 2024 – 2025 учебный год. (Приложение 2).

### Цель и задачи программы

Цели и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2024-2025 учебном году.

#### **Задачи:**

- Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе

- выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
  - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
  - Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
  - Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
  - Способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня.
  - Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

### **Этапы и срок реализации программы**

Выделяют три этапа наставничества.

**Адаптационный.** Педагог-наставник знакомится с затруднениями молодого педагога, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества. Используется «Диагностическая анкета молодого специалиста по определению состояния методической подготовки», анкета для молодых педагогов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста (Приложение 2).

**Основной.** В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Эффективность работы по наставничеству обеспечивают:

- взаимная заинтересованность наставника и подшефного;
- Административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

**Срок реализации программы: 2024-2025гг.**

**Тип наставничества – традиционное личное наставничество.**

### **Функции участников программы наставничества**

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы наставничества выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого педагога, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.

- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

### **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 с организацией, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и 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 учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать заместителю директора по учебно-воспитательной работе 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 учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать

практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

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

- администрация организации участников;
- наставники – участники программы.

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы – «Обучение действием»: наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами, используемые в программе:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия, мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

### **Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень

включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог – наставляемый получит 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- качественный рост образовательных результатов и улучшение поведения учащихся в группе;
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя низких образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ.

### **Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы заместитель директора. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в год по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета (по форме) на заседании методического объединения учителей начальных классов.

#### **Отчетная форма по итогам полугодия 2024-2025 учебного года**

- Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
- Мониторинг образовательных результатов по итогам полугодия.
- Информация об обучающихся с низкими образовательными результатами.
- Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- Достижения обучающихся на интеллектуальных и творческих конкурсах, конференциях.
- Прохождение курсов повышения квалификации.
- Действия и мероприятия, проводимые в процессе работы над темой по самообразованию.
- Методические разработки, печатные работы.
- Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель директора

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк»  
Н.Ю. Юрченко

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ**  
**учителя наставника Григорюк Елены Ивановны**  
**с молодым специалистом Обжирко Анастасией Михайловной**

**на 2024-2025 учебный год**

Содержание мероприятий			Формы и методы	Срок исполнения	Контроль
Работа по предмету	Воспитательная работа	Работа с нормативной документацией			
1.Изучение рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.	1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.	1.Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности), 2. Практическое занятие «Ведение	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	Сентябрь	Контроль составления календарно-тематического планирования.

		школьной документации» (классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»			
<p>Практикум «Триединая цель урока и его конечный результат».</p> <p>2.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>3. Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).</p>	<p>1. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников.</p>			Октябрь	<p>Контроль ведения журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>

<p>1.Посещение уроков, оказание методической помощи.</p> <p>2.Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>3.Практикум «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока».</p> <p>4.Практическое занятие: «Как работать с ученическими тетрадями».</p>	<p>1.Практическое занятие: «Организация работы с родителями. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями».</p> <p>2. Совместная разработка программы внеурочной деятельности, календарного планирования.</p> <p>Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.</p>	<p>1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.</p>
<p>1.Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся. Виды диагностики результатов обученности».</p> <p>2. Русский язык и литературное чтение Оказание помощи в подготовке и</p>	<p>1.Занятие: «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия»</p>	<p>1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»</p> <p>2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний учащихся.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Декабрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>

проведении уроков в соответствии с требованиями программы.					
1.Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся» 3.Уроки математики Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями программы.	1.Тренинг: «Учусь строить отношения; анализ педагогических ситуаций; общая схема анализа причин конфликтных ситуаций»	1.Составление аналитических справок.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	Январь	Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа. Контроль ведения школьной документации.
1. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися» 2. Уроки окружающего мира. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями программы.	1.Индивидуальные беседы с родителями.	1.Изучение документов.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	Февраль	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.

<p>1.Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока. 2. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»</p>	<p>1. Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».</p>	<p>1.Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Март</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>
<p>1.Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. 2.Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. 3.Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом. 4.Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.</p>			<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Апрель</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>

<p>1. Подведение итогов работы за год. 2. Подготовка характеристики молодого специалиста.</p>	<p>1. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год.</p>	<p>1. Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>Наставничество</p>	<p>Май</p>	<p>Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>
<p>1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий 2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия 3. Изучение методической литературы по образовательным предметам. 4. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ 5. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>				<p>Постоянно</p>	

<p>6.Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания</p> <p>7.Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий</p>					
--	--	--	--	--	--

### Список литературы, используемых интернет–источников

1. Бондаренко. Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. – URL: <https://clck.ru/QWQW9>
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами /Б.Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. – URL:<https://clck.ru/QXUJg>
3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы/авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., ЯковенкоТ.В. – Казань: ИРОРТ, 2019. – 48 с.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
5. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д.Ф.Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

## Приложение 1

Приказ ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк» от 28.08.2024 № 241 «О наставничестве в 2024-2025 учебном году с молодыми учителями»

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ГБОУ «Школа № 119 Г.О. Донецк»  
 \_\_\_\_\_ Н.Ю. Юрченко

**ПЛАН РАБОТЫ  
 «ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»  
 на 2024 – 2025 учебный год**

Месяц	Тема занятия	Цель	Ответственный	Отметка о выполнении
<b>Сентябрь</b>	1. Назначение наставников. 2. Знакомство со стилем работы молодого специалиста: - посещение уроков, мероприятий; - проведение анкетирования с молодыми специалистами 3. Вопросы планирования (учебный план, программа, тематическое планирование, поурочное планирование)	Знакомство с педагогической деятельностью и организацией образовательного процесса. Определить уровень методической подготовки молодых специалистов. Обеспечение грамотного ведения школьной документации молодыми специалистами.	Воробьева Т.А. Семькина Е.Д.	
<b>Октябрь</b>	1. Обсуждение «Факторы, влияющие на качество преподавания».	Повышение уровня педагогического мастерства.	Учителя-наставники	
<b>Ноябрь</b>	1. Организация взаимопосещения уроков наставниками и молодыми специалистами. 2. Индивидуальное психологическое консультирование.	Развитие навыков структурирования учебного занятия.	Учителя-наставники  Педагог-психолог	
<b>Декабрь</b>	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений,	Наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году.	Руководители ШМО	

	определение степени комфортности учителя в коллективе.			
<b>Январь</b>	1. Неделя молодого специалиста «Я-концепция молодого педагогического работника»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- открытые уроки;</li> <li>-внеклассные мероприятия;</li> <li>выступления-презентации по теме самообразования.</li> </ul> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Выработка практических навыков.	Воробьева Т.А.	
<b>Февраль</b>	1. Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования.	Оказание методической помощи учителю в осуществлении индивидуального и дифференцированного подхода к учащимся на уроке.	Воробьева Т.А. Семыкина Е.Д.	
<b>Март</b>	1. Дидактические требования к современному уроку.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Руководители ШМО, учителя-наставники	
<b>Апрель</b>	1. Обсуждение «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Оказание помощи молодому учителю в повышении качества преподавания	Руководители ШМО	
<b>Май</b>	Подведение итогов работы за год. Творческий отчет молодых учителей.	Анализ работы молодых специалистов	Воробьева Т.А.	

**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

№	Аспекты профессиональной деятельности	Самооценка учителя
1	Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода	
2	Осуществление межпредметных связей	
3	Развитие познавательных способностей учеников	
4	Организация самостоятельной работы учеников	
5	Использование инновационных технологий	
6	Выбор оптимальных методов обучения	
7	Выбор оптимальных форм проведения уроков	
8	Формирование у учеников мотивации обучения	
9	Изучение передового педагогического опыта по предмету	
10	Реализация воспитательной цели урока	
11	Реализация принципов личностно ориентированного обучения	
12	Реализация принципов развивающего обучения	
13	Изучение уровня познавательных учебных достижений учеников	
14	Умение сохранить трудоспособность учеников	
15	Умение поддерживать дисциплину учащихся на уроке	
16	Организация рабочего места учителя	
17	Организация внеклассной работы по предмету	
18	Умение рационально использовать на уроке время	
19	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к уроку	
20	Умение осуществлять самоанализ урока	
21	Владение методикой работы с одаренными детьми	
22	Методика организации работы с учениками с начальным уровнем учебных дисциплин	
23	Методика проведения уроков разных типов	
24	Умение писать конспекты уроков	
25	Умение подбирать тексты контрольных работ	
26	Ведение тематического учета знаний	
27	Владение требованиями к 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

**Диагностический материал  
для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста**

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (напишите)?

---
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании
  - в проведении уроков
  - в проведении внеклассных мероприятий
  - в общении с коллегами, администрацией
  - в общении с учащимися, их родителями
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Представляет ли для вас трудность:
  - формулировать цели урока
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
  - мотивировать деятельность учащихся
  - формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
  - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
  - активизировать учащихся в обучении
  - организовывать сотрудничество между учащимися
  - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
  - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
  - развивать творческие способности учащихся
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
  - самообразованию
  - практико-ориентированному семинару
  - курсам повышения квалификации
  - мастер-классам
  - творческим лабораториям
  - индивидуальной помощи со стороны наставника
  - предметным кафедрам
  - школе молодого специалиста
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
  - типы уроков, методика их подготовки и проведения
  - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
  - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
  - учет и оценка знаний учащихся

- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_