

Утверждено приказом МУ «Хангаласское РУО»  
№ 01-13/664 от 22.08.2022 г.

**Проект**  
**«Муниципальная модель организации работы**  
**с молодыми педагогами**  
**в Хангаласском улусе**  
**«Молодой педагог»**

**Автор:**

Герасимова Л.И., гл. специалист ОРОиППП РУО

2022 г.

## 1. Паспорт проекта

<b>Наименование проекта</b>	Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Хангаласском улусе «Молодой педагог».
<b>Разработчик проекта</b>	Герасимова Любовь Ильинична, гл. специалист ОРОиПРП РУО.
<b>Цель проекта</b>	Создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем.
<b>Задачи проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание нормативно-правовой документации проекта;</li> <li>2. Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности;</li> <li>3. Создание условий для адаптации молодых педагогов;</li> <li>4. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста;</li> <li>5. Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия;</li> <li>5. Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в образовательных учреждениях Хангаласского улуса.</li> </ol>
<b>Целевая аудитория</b>	Молодые педагоги образовательных учреждений Хангаласского улуса.
<b>Исполнители проекта</b>	Отдел развития образования и профессионального роста педагогов МУ «Хангаласское РУО», образовательные учреждения Хангаласского улуса.
<b>Срок реализации</b>	Сентябрь 2022 года - сентябрь 2025 года.
<b>Руководитель проекта, куратор проекта</b>	Герасимова Любовь Ильинична, гл. специалист ОРОиПРП РУО.
<b>Адрес основного исполнителя</b>	г. Покровск, ул. Ст. Ефремова, 1
<b>E-mail</b>	medialuba@yandex.ru
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешно будет пройден молодыми педагогами период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности. Увеличится доля молодых учителей, оставшихся работать после года 3-х лет работы (100 % адаптации молодых педагогов).</li> <li>2. Повысится профессиональный уровень молодых педагогов: будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который они смогут применять в образовательном процессе с детьми, при взаимодействии с родителями (60 % продемонстрируют полученные знания в методических разработках (методические рекомендации, сценарии, инструкции, памятки), в выступлениях на</li> </ol>

	<p>на заседаниях профессиональных сообществ, итоговом мероприятии для молодых педагогов).</p> <p>3. Увеличится доля молодых учителей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства (30 % от общего количества молодых педагогов)</p> <p>4. Молодые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями (80% от общего количества молодых педагогов посетят мероприятия в рамках проекта).</p>
--	--

## 2. Пояснительная записка

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р – 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Приложением 1 к приказу Министерства образования и науки РС (Я) № 01-10/1494 от 01.11.2019 г. «Методические рекомендации по наставничеству и шефству в работе с учащимися общеобразовательных школ Республики Саха (Якутия)», в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов во всех школах Хангаласского улуса приняты нормативно-правовые акты по наставничеству: Положение о наставничестве, Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, Программа наставничества.

С целью признания особого статуса педагога 27 июня 2022 года Президент России подписал Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника.

В данных условиях особое значение приобретает быстрая успешная адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования.

Молодой педагог — это педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности, или специалист, назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы или имеет продолжительный перерыв в педагогической деятельности (более 3 лет).

Молодые специалисты, поступающие в образовательные организации, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии воспитанников, образовательных методик и технологий, освоению инновационных направлений деятельности, испытывают затруднения в педагогической деятельности: трудно разработать план, рабочую программу, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями.

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

Анализ существующей работы показал, что она носит нерегулярный характер. Применялся опыт организации работы с молодыми учителями в рамках школьных методических объединений. Молодые педагоги приходят на заседания, но их участие носит чаще пассивный характер. Одна из причин этого — психологический барьер молодого педагога (страх публичного выступления, страх выступления перед педагогами-стажистами, страх допустить педагогическую ошибку и т.д.).

Для успешной адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования необходимо создать комплекс условий, включающих разные уровни / направления оказания помощи в их профессиональном становлении:

1. уровень образовательной организации (наставничество);
2. уровень улусного профессионального формирования для молодых педагогов (Школа молодого воспитателя, Клуб молодых учителей);
3. уровень взаимодействия улусного профессионального формирования молодых педагогов с психолого-педагогической службой;
4. уровень взаимодействия между образовательными организациями (стажировка);
5. уровень муниципального взаимодействия молодых педагогов и педагогов со стажем (УМО, конкурсы, стажировка);
6. уровень регионального взаимодействия (региональные конкурсы «Учитель года», «Хакатоны», участие в эдьютоне «Конкурс профессионального мастерства в сфере образования: от новаторской идеи к педагогической практике», участие в работе клубов

молодых педагогов и клубов педагогов-наставников, научно-практическая конференция педагогов-наставников, форум наставников в рамках августовского совещания педагогических работников).

Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Хангаласком улусе «Молодой педагог» (далее – Модель) строится на принципах добровольности, индивидуального подхода, открытости, системности.

### **3. Цели и задачи проекта**

**Целью** проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Хангаласком улусе «Молодой педагог» является создание комплекса условий для адаптации молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем.

#### **Задачи проекта:**

1. Создание нормативно-правовой документации проекта.
2. Разработка и утверждение методического инструментария проекта для активизации профессиональной деятельности.
3. Создание условий для адаптации молодых педагогов.
4. Оказание методической, социально-психологической помощи в становлении молодого специалиста.
5. Расширение возможностей для профессионального обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия.
5. Создание условий для сохранения и увеличения доли молодых педагогов в образовательных организациях Хангаласского улуса.

#### **В основу модели положены следующие принципы:**

- объединение педагогических структур в единую муниципальную сеть по работе с молодыми педагогами: ОРОиПРП РУО; на базе которого работают улусные методические объединения, школа молодых воспитателей, школа молодого педагога, образовательные организации;
- распределение полномочий между всеми структурами муниципальной системы с учетом их специфики и ресурсов, координация их деятельности;
- максимальный охват вновь прибывших в образовательные учреждения Хангаласского улуса молодых специалистов (особенно тех, кто работает первый год);
- персонифицированный (индивидуальный) подход к решению профессиональных проблем молодых специалистов, включая адресную методическую поддержку;
- создание условий для диссеминации передового педагогического опыта (организация наставничества, стажировок).

#### 4. Диагностический материал для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста

##### Метод сбора информации – анкетирование.

В начале организации работы по проекту проводится общее анкетирование всех молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

*Уважаемые молодые педагоги! Просим Вас принять участие в исследовании затруднений, которые Вы испытываете в первые три года своей профессиональной деятельности. Исследование проводится с целью организации работы по оказанию помощи молодым специалистам в сфере образования. Анкета носит анонимный характер.*

Проводится в онлайн-формате - в google-формах

#### **АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1**

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

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 (допишите)?

---



---

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

в календарно-тематическом планировании

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

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  
 регулирование конфликтных ситуаций  
 формы работы с родителями  
 формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися  
 другое (допишите)

### **Итоги анализа результатов анкетирования**

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование» повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников. Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», реализуется нацпроект "Учитель будущего", ключевым показателем которого является следующее: 70 % педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

У молодых педагогов - недостаточен опыт практической работы. Для них характерен низкий уровень психологической устойчивости. У одних это выливается в низкую мотивацию в деятельности по профилю, отсутствие интереса к глубокой содержательной работе с детьми. Другие - при наличии мотивации и недостаточным владением практическими инструментами - оказываются слабыми перед трудностями профессии. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И те, и другие часто меняют место работы или вообще уходят из профессии. Но именно молодые педагоги являются наиболее ресурсными в решении кадровых проблем. Особое

значение в данных условиях приобретает быстрая успешная адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования Хангаласского улуса, направленная на повышение профессионального мастерства, личностное развитие и создание благоприятного микроклимата среди молодых педагогов для профессионального общения.

Уровень педагогических затруднений у молодых учителей проводился по двум критериям: затруднения, возникающие в практической деятельности и затруднения, связанные с пробелами в теоретических знаниях.

Анализ результатов анкетирования показал следующее.

Удовлетворены своим профессиональным уровнем подготовки только 34,8 % молодых учителей, частично – 60,9 %, не удовлетворены – 4,3 %.

У молодых учителей имеется ряд затруднений:

1. Большинство молодых педагогов – 20 из 46 человек (43,4 %) при составлении календарно-тематического планирования;
2. 17 или 36,9 % - при общении с учащимися;
3. 14 или 30,4 % - в проведении внеклассных мероприятий.
4. 14 или 30,4 % - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
5. 13 или 28,2 % - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
6. 12 или 26,0 % - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
7. 14 или 30,4 % - организовывать само и взаимоконтроль учащихся

Анализ анкет, также позволил выявить каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетенции отдали бы предпочтение:

1. 31 из 46 или 67,3 % мастер-классам;
2. 30 или 65,2 % - самообразованию;
3. 25 или 52,1 % - курсам повышения квалификации;
4. 19 или 41,3 % - практико - ориентированному семинару;
5. 20 или 43,4 % - индивидуальной помощи со стороны наставника;
6. 18 или 39,1 % - школе молодого специалиста.

Какие практико – ориентированные семинары для повышения своей профессиональной компетенции вы бы выбрали?

1. 25 или 54,3 % - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
2. 23 или 50,0 % - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
3. 21 или 45,6 % ;формы работы с родителями;
4. 18 или 39,1 % - приемы активации учебно-познавательной деятельности учащихся;
5. 16 или 34,7 % - урегулирование конфликтных ситуаций;
6. 14 или 30,4 % - типы уроков, методика их подготовки и проведения;
7. 14 или 30,4 % - учет и оценка знаний учащихся;
8. 13 или 28,2 % - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.

На основании вышеизложенного, ОРОиППП при планировании деятельности школы молодого учителя на новый учебный год обратить внимание на вышеуказанные затруднения педагогов и организовать работу по ликвидации имеющихся затруднений.

Данный исследования легли в основу концепции подпроекта «Клуб молодого педагога «ПРО-движение» проекта «Молодой педагог», который направлен на решение конкретных задачи молодых педагогов Хангаласского улуса, учитывает их потребности и проблемы.



## 5. Функции структурных компонентов системы

### **Образовательные организации:**

разрабатывают необходимую нормативно-правовую документацию - приказы о назначении наставников, об ответственных за организацию работы с молодыми педагогами, утверждают план работы наставников и т.д.

направляют установленную информацию о молодых специалистах в ОРОиПРП РУО;

назначают в образовательной организации каждому молодому специалисту педагога-наставника;

проводят диагностику профессиональных затруднений молодых педагогов;

определяют группу педагогов (для учителей — по конкретным учебным предметам), которые готовы и способны принять молодых специалистов на стажировку, информацию подают в ОРОиПРП РУО;

определяют молодых педагогов, желающих пройти стажировку;

знакомятся с информационными материалами по организации работы с молодыми педагогами на сайте РУО (план работы Школы молодых воспитателей, план работы Клубы молодых учителей, план занятий по социально-психологическому сопровождению, реестр стажировочных площадок);

составляют индивидуальный маршрут адаптации, оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога с учетом существующей Модели;

отслеживают и контролируют реализацию индивидуального маршрута адаптации и оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога (далее - индивидуальный маршрут молодого педагога), работу наставника с молодым педагогом;

принимают участие в заседании Совета наставников (2 раза в год);

участвуют в подготовке и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников в конце учебного года - интерактивной выставке / форуме «Молодые - молодым» (в пределах своих компетенций), научно-практической конференции педагогов-наставников;

принимают активное участие в подготовке материалов для сборника методических материалов молодых педагогов;

принимают активное участие в муниципальном конкурсе «Педагог года», конкурсах Педагогического марафона, профессиональных конкурсах для молодых педагогов, региональных конкурсах педагогов-наставников и молодых педагогов «Я и мой наставник», участвуют в эдьютоне «Конкурс профессионального мастерства в сфере образования: от новаторской идеи к педагогической практике», в работе клубов молодых педагогов и клубов педагогов-наставников на портале сетевого сообщества, научно - практической конференции педагогов-наставников, форуме наставников.

### **Центр социально-психологической помощи семье и молодежи в РС (Я):**

- психологи организуют и проводят семинары-практикумы, тренинги, направленные на решение проблем психолого-педагогического характера молодых специалистов;

- организуют проведение консультаций по запросам молодых педагогов.

### **ОРОиПРП РУО:**

курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками Хангаласского улуса;

формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов Хангаласского улуса;

определяет образовательные организации и педагогов для проведения стажировки, готовит проект приказа для утверждения стажировочных площадок;

собирает информацию о потребностях молодых педагогов в стажировках;

составляет график стажировок по Хангаласскому улусу, организуют их проведение;

собирает информацию о потребностях и формирует группы молодых педагогов для семинаров-практикумов, направленных на решение проблем психолого-педагогического характера;

информирует образовательные организации о планах работы Клуба молодых учителей, Школы молодых воспитателей;

ведет сбор индивидуальных маршрутов молодых педагогов, составляет единый план работы

на основе сетевого взаимодействия на учебный год, представляет его для обсуждения на Совете наставников;

организует проведение заседаний Совета наставников (2 раза в год);

создает на официальном сайте учреждения специальный раздел для молодых педагогов с возможностью онлайн-консультаций специалистов, форум молодых педагогов;

отслеживает участие молодых педагогов в работе улусных методических объединениях (Школа молодого педагога, Клуб молодых педагогов, УМО воспитателей, учителей-предметников);

участвует в организации и проведении итоговых мероприятий для молодых педагогов и наставников (интерактивная выставка / форум «Молодые - молодым»; научно-практическая конференция для педагогов-наставников);

ведет сбор материалов и издает сборник методических материалов молодых педагогов;

обобщает информацию от всех структур Модели и организует на муниципальном уровне подведение итогов за год по работе с молодыми педагогами;

определяет эффективность деятельности и взаимодействия всех компонентов системы.

#### 4. Направления деятельности по созданию комплексных условий для повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов образовательных организаций

№ п/п	Направление деятельности	Цели, задачи
1.	Наставничество	<p>Цель: 1. формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога</p> <p>2. развивать институт наставничества, Задачи:</p> <p>1. ознакомить с кругом обязанностей и полномочий молодого педагога  выявить с помощью анкетирования недостатки, потребности в умениях и навыках  по итогам анкетирования и собеседования, с учетом мероприятий модели «Молодой педагог» разработать индивидуальный маршрут адаптации, оказания помощи в профессиональном становлении молодого педагога  осуществить помощь и контроль в реализации мероприятий индивидуального маршрута  осуществить помощь в проектировании урока / занятия, составлении рабочих программ, организации внеурочной деятельности, подготовке открытого урока / занятия, организации работы с родителями</p> <p>2. создать условия для передачи опыта молодым коллегам  создать условия для профессионального общения наставников  обобщить опыт по наставничеству</p>
2.	Профессиональное общение (Клуб молодого педагога, Школа молодого воспитателя. УМО воспитателей, УМО учителей- предметников)	<p>Цель: адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем</p> <p>Задачи:</p> <p>обмен опытом, знаниями, информацией, технологиями  содействие личностному профессиональному росту  формирование позитивного эмоционального настроения через неформальное общение  формирование мотивации к профессиональному росту</p>
3.	Стажировка	<p>Цель: приобретение практических навыков и умений для эффективного использования в трудовой деятельности</p> <p>Задачи:</p> <p>обогащать свой профессиональный потенциал за счет изучения опыта педагога по определенной теме  формировать умение применять теоретические знания по теме стажировки в конкретной практической работе;  овладеть различными видами анализа</p>

		<p>образовательного процесса и педагогической деятельности  ускорить процесс обучения основным навыкам  профессии, современным образовательным технологиям и  методам педагогической деятельности  выявить затруднения в осуществлении педагогической  деятельности для последующей коррекции  профессиональной компетентности</p>
4.	Социально-психологическое сопровождение	<p>Цель: повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, профилактика симптома эмоционального выгорания  Задачи:  снять эмоциональную напряженность, сплотить молодых сотрудников, создать условия для обсуждения социально-психологических трудностей молодых педагогов  сформировать чувство уверенности в себе  заложить основы для личностного роста педагога</p>

Организационно-методическое сопровождение молодых специалистов осуществляется по основным направлениям на различных уровнях взаимодействия методической системы.

## **6. Ожидаемые результаты**

После реализации проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Хангаласском улусе «Молодой педагог»:

1. Успешно будет пройден молодыми педагогами период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности. Увеличится доля молодых учителей, оставшихся работать после года / 3-х лет работы (100 % адаптации молодых педагогов).

2. Повысится профессиональный уровень молодых педагогов: будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который они смогут применять в образовательном процессе с детьми, при взаимодействии с родителями (60 % продемонстрируют полученные знания в методических разработках (методические рекомендации, сценарии, инструкции, памятки), в выступлениях на заседаниях профессиональных сообществ, итоговом мероприятии для молодых педагогов).

3. Увеличится доля молодых учителей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства (40 % от общего количества молодых педагогов).

4. Молодые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями (80% от общего количества молодых педагогов посетят мероприятия в рамках проекта).

## **7. Этапы внедрения проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Хангаласском улусе «Молодой педагог»**

Планируемый срок реализации проекта - 3 года (сентября 2022 года - сентябрь 2025 года).

### **I этап - подготовительный - сентябрь 2022 года - август 2023 года**

- разработка и утверждение нормативно-правового обеспечения проекта;
- корректировка и утверждение форм индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов, формы мониторинга эффективности проекта;
- выбор и утверждение пилотных площадок - на базе муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа и дошкольных образовательных учреждений;
- создание базы данных молодых педагогов Хангаласского улуса;
- создание базы данных наставников.

### **II этап - основной - сентябрь 2023 года - май 2025 года**

- выполнение проектных мероприятий в соответствии с планом работы.

### **III этап - аналитический – июнь-сентябрь 2025 года**

- сбор и анализ результатов выполнения проекта;
- внесение корректировок;
- принятие стратегического решения о дальнейшей реализации проекта в режиме постоянного функционирования или его завершения.

## План-график реализации этапов проекта

<b>Подготовительный этап</b>			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Утверждение пилотных площадок - на базе МБОУ «Покровская СОШ № 2 с УИОП», МБОУ «Октемская СОШ им. П.И. Шадрина», МБОУ «Качикатская СОШ им. С.П. Барашкова», МБОУ «Синская СОШ им. В.Л. Якушева» и МБДОУ «Детский сад № 4 «Ромашка» г. Покровск, МАДОУ «ЦРР – Детский сад № 8 «Аленушка» п. Мохсоголлох.	Сентябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО
2.	<p>Формирование инициативных групп по внедрению проекта:</p> <p>1. МБОУ «Покровская СОШ № 2 с УИОП», МБОУ «Октемская СОШ им. П.И. Шадрина», МБОУ «Качикатская СОШ им. С.П. Барашкова», МБОУ «Синская СОШ им. В.Л. Якушева» - разработка положений о Клубе молодых педагогов, о стажировочной площадке для молодых учителей, апробация в деятельности</p> <p>2. МБДОУ «Детский сад № 4 «Ромашка» г. Покровск, МАДОУ «ЦРР – Детский сад № 8 «Аленушка» п. Мохсоголлох, руководитель ШМВ - разработка положений Школы молодого воспитателя, стажировочной площадки для молодых воспитателей, апробация</p> <p>3. ОРОиПРП РУО, наставники ОО (6 человек) - разработка положений о Совете наставников, методического инструментария для реализации проекта (индивидуальный маршрут молодого педагога, диагностический инструментарий для учителей и воспитателей, положение о муниципальном конкурсе для молодых педагогов «Есть идея!»)</p> <p>Утверждение приказом РУО инициативных групп по внедрению проекта</p>	<p>Сентябрь - октябрь 2022 года</p> <p>Август - сентябрь 2022</p>	ОРОиПРП РУО
3.	Разработка нормативно-правовой документации, обсуждение на Методическом совете ОРОиПРП РУО		
	положение о наставничестве, разработка системы мотивации стимулирования участников проекта	Ноябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО, наставники инициативной группы
	положение о Совете наставников	Ноябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО, наставники инициативной группы

положение о Клубе молодых педагогов	Ноябрь 2022 года	МБОУ «Покровская СОШ № 2 с УИОП», МБОУ «Октемская СОШ им. П.И. Шадрина», МБОУ «Качикатская СОШ им. С.П. Барашкова», МБОУ «Синская СОШ им. В.Л. Якушева», руководитель Клуба молодых педагогов
положение о Школе молодых воспитателей	Ноябрь 2022 года	руководитель ШМВ, МБДОУ «Детский сад № 4 «Ромашка» г. Покровск, МАДОУ «ЦРР – Детский сад № 8 «Аленушка» п. Мохсоголлох.



	положение о стажировочной площадке воспитателей / учителей	Ноябрь 2022 года	МБОУ «Покровская СОШ № 2 с УИОП», МБОУ «Октемская СОШ им. П.И. Шадрина», МБОУ «Качикатская СОШ им. С.П. Барашкова», МБОУ «Синская СОШ им. В.Л. Якушева», МБДОУ «Детский сад № 4 «Ромашка» г. Покровск, МАДОУ «ЦРР – Детский сад № 8 «Аленушка» п. Мохсоголлох.
	положение о конкурсе молодых педагогов «Есть идея!»	Ноябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО, наставники инициативной группы
4.	Разработка / корректировка и утверждение форм методического инструментария для организации деятельности:		ОРОиПРП РУО, наставники инициативной группы
	формы индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов	Ноябрь 2022 года	
	единого диагностического инструментария для диагностики профессиональных затруднений учителей и воспитателей	Ноябрь 2022 года	
5.	Представление разработанных материалов на Методическом совете РУО	Ноябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО, инициативные группы, заместитель начальника РУО
6.	Подготовка проекта приказа об утверждении документов нормативного обеспечения проекта	Ноябрь 2022 года	ОРОиПРП РУО
7.	Утверждение документов нормативного обеспечения проекта	Ноябрь 2022 года	РУО
8.	Создание страницы /раздела «Молодым педагогам» на сайте РУО	Ноябрь-декабрь 2022 г.	ОАИО РУО
9.	Создание реестра стажировочных площадок	Ноябрь 2022 года	Руководитель проекта – Герасимова Л.И.
10.	Создание базы данных молодых педагогов	Сентябрь 2022 года	Руководитель проекта – Герасимова Л.И.
11.	Создание базы данных наставников образовательных организаций Хангаласского улуса	Сентябрь 2022 года	Руководитель проекта – Герасимова Л.И.

<b>Основной этап</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1.	Подготовка проекта приказа об утверждении реестра стажировочных площадок	Сентябрь, ежегодно	Руководитель проекта – Герасимова Л.И.
	Утверждение на учебный год приказом РУО реестра стажировочных площадок		РУО
2.	Закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации Хангаласского улуса
3.	Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов (анкетирование)	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации Хангаласского улуса
4.	Составление планов заседаний, занятий, семинаров, тренингов на учебный год, публикация на сайте РУО	Октябрь, ежегодно	
	Клуба молодых педагогов		Куратор, руководитель Клуба молодых педагогов
	Школы молодых воспитателей		Руководитель Школы молодых воспитателей
	Социально-психологического сопровождения		ЦППСиМ
5.	Сбор планов и размещение на сайте РУО		ОРОиПРП РУО
6.	Составление индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов в образовательной организации	Октябрь, ежегодно	Наставник с молодым педагогом
7.	Сбор, анализ индивидуальных маршрутов адаптации и повышения квалификации молодых педагогов, формирование плана- графика работы с молодыми педагогами	Октябрь, ежегодно	Руководитель проекта
8.	Заседание Совета наставников - обсуждение результатов анкетирования «Диагностика проблем педагога», обсуждение плана работы с молодыми педагогами	Октябрь, ежегодно	Руководитель проекта, члены совета наставников
9.	Реализация плана работы с молодыми педагогами в соответствии с индивидуальными маршрутами молодых педагогов	Ноябрь - май, ежегодно	Все участники проекта
10.	Информационное сопровождение реализации проекта - публикация материалов на сайте РУО	Сентябрь-май, ежегодно	Руководитель проекта, помощник руководителя проекта
11.	Создание банка лучших методических материалов молодых педагогов	Сентябрь-май, ежегодно	Руководитель проекта

12.	Совет наставников - анализ характеристик руководителя стажировки, результативности по реализации индивидуальных маршрутов молодых педагогов, подведение итогов, выявление положительного опыта, корректировка модели работы с молодыми педагогами; - стратегические задачи на следующий учебный год	Май, ежегодно	Руководитель проекта, члены Совета наставников
13.	Итоговое мероприятие для молодых педагогов - интерактивная выставка педагогических идей молодых педагогов, форум молодых педагогов «Молодые-молодым» (на выбор)	Май-июнь, ежегодно	Руководитель проекта, помощник руководителя проекта, молодые педагоги
14.	Научно-практическая конференция наставников	Май-июнь, ежегодно	Руководитель проекта, наставники

<b>Аналитический этап</b>			
1.	Мониторинг реализации проекта	Декабрь, май ежегодно	Руководитель проекта
2.	Издание сборника лучших методических материалов молодых педагогов	Июнь - август, ежегодно	ОРОиППП РУО
3.	Подведение итогов, анализ, оценка результатов проекта, принятие решения о продолжении развития проекта, переводе проекта в режим постоянного функционирования	Май- сентябрь 2025 года	Совет наставников

## 5. Критерии оценки эффективности проекта

В качестве критериев эффективности проекта выбраны следующие показатели:

Количество педагогов образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях по реализации проекта, от общего количества молодых педагогов

Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проекта по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов

Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете (общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования)

Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов

Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательной организации после года / трех лет работы - процент от общего количества молодых педагогов

Количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (процент от общего количества молодых педагогов)

Количество педагогов представивших свой опыт в различных формах - методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях РМО, Клуба молодых учителей, Школы молодого воспитателя

Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории

Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки

Количество педагогов, транслировавших свой опыт: педагогов-наставников руководителей стажировочных площадок

Отзывы участников мероприятий проекта

## 6. Ресурсы для реализации проекта

### Кадровые ресурсы

№ п/п	Кадровые ресурсы	Количество единиц, чел.
1.	Руководитель проекта, гл. специалист ОРОиППП РУО	1
2.	Помощник руководителя проекта, гл. специалист ОРОиППП по работе с ДОУ	1
3.	Гл.специалист ОИАО по редакторско - издательской деятельности и работе со СМИ (издательская деятельность)	1
3.	Руководитель Школы молодого воспитателя	2
4.	Руководитель Клуба молодых учителей	4
5.	Куратор Клуба молодых учителей	1
6.	Наставники, участники Методического совета (по 1 от каждой ОО)	27 ОУ+ 14 ДОУ= 41
7.	Наставники	по количеству молодых педагогов
8.	Руководители стажировочных площадок для молодых педагогов	6
9.	Главные специалисты ОИАО	1
10.	ВСЕГО	от 56 чел.

## 7. Риски реализации проекта и способы их преодоления

Возможные риски реализации проекта	Способы преодоления рисков
1. Низкая мотивация молодых педагогов в педагогической деятельности	Проведение психологических тренингов; Систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста молодых педагогов наставниками; Использование системы морального и материального стимулирования
2. Отсутствие педагогических способностей у молодых педагогов (низкий уровень профессиональных умений, навыков)	Работа в паре: «молодой педагог» и «наставник»
3. Увеличение временных затрат наставников на работу с молодыми педагогами	Мотивация, реализация творческого потенциала, использование системы морального и материального стимулирования
4. Формальный подход к деятельности наставника	Положение о наставничестве Административный контроль в образовательной организации Информационная открытость (сообщения на сайте РУО)
5. Невыполнение мероприятий проекта из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн-режиме

## Социально-психологическое сопровождение деятельности молодых педагогов

Адаптация молодого специалиста и начинающего педагога - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, педагогических навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист и начинающий педагог вынуждены мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социальнопсихологической адаптации. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для успешного завершения данного процесса психологами ЦППСиМ запланированы социально-психологические тренинги, семинары-практикумы в течение учебного года. И прежде всего - тренинги уверенности в себе. Тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплачивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с которыми они сталкиваются в коллективе и при общении с родителями, формируют чувство уверенности в себе.

В ходе социально-психологических тренингов вырабатывается определенный иммунитет к негативным явлениям, «непривычным» ситуациям закладываются основы для личностного роста педагога.

Другой формой работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами является психологическое консультирование. Это индивидуальные консультации, памятки, рекомендации, презентации, мастер-классы, семинары-практикумы.

Основные направления педагога-психолога с молодым специалистом и начинающим педагогом - повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, а также, профилактика симптома эмоционального выгорания.

### Примерный план социально-психологического сопровождения

№ п/п	Форма организации занятия с молодыми педагогами	Тема
1.	Семинар-тренинг	Упражнения на развитие уверенности в себе
2.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Общение в педагогической практике. Роль общения в работе педагога. Умение слушать при взаимодействии педагога с родителями»
3.	Презентация	«Эмоции. Роль эмоционального интеллекта в работе педагога Профессиональное выгорание педагога и его профилактика»
4.	Семинар-тренинг	«Эмоционально-положительное отношение к детям. Развитие эмпатии»
5.	Семинар-практикум	«Секреты хорошей дисциплины»
6.	Семинар-тренинг	«Осознание профессиональных мотивов»
7.	Семинар-тренинг	«Саморегуляция эмоционального самочувствия»
8.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Что такое вербальное общение. Стратегии и тактики вербального общения»
9.	Консультация	«Понятие конфликт. Типы поведения в конфликтных ситуациях»
10.	Мастер-класс	«Кинезиология в помощь педагогу»

### Примерный план работы Школы молодого воспитателя

1. Создание условий для развития игровой деятельности детей дошкольного возраста:
  - Социализация детей группы со сложным дефектом через различные виды игровой деятельности;
  - Сенсорное развитие детей раннего возраста через дидактические игры;
  - Интерактивные технологии в работе с детьми дошкольного возраста;
2. Созданий условий для развития личности дошкольника через проектную деятельность
- 3 Различные стили педагогического общения:
  - Анализ педагогических ситуаций;
  - Преимущества демократического стиля общения;
  - Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)
4. Современные подходы к взаимодействию ОО и семьи. Формы и методы работы с родителями воспитанников.
5. Методы и приемы при организации занятий с детьми. Планирование и организация интегрированного занятия в ДОУ.
6. Организация развивающей среды в группе. Организация сенсорного уголка в группе дошкольной организации.
7. Математика для малышей. Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология.
8. Использование здоровьесберегающих технологий в работе педагога:
  - Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников;
  - Организация двигательного режима в разных возрастных группах
9. Развитие личности ребенка в трудовой деятельности:
  - Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника;
  - Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы.

### Примерный план работы Клуба молодых педагогов

1. Мой путь в профессию учителя. Утверждение плана работы Клуба.
2. Правовое пространство образовательной организации. Требования к составлению календарно-тематического и поурочного планирования. Обсуждение индивидуальных маршрутов. Обзор нормативно-правовых документов
3. Урок / занятие - основная форма реализации принципов развивающего обучения. Самоанализ и анализ уроков.
4. Организация дифференцированного подхода в обучении и воспитании.
5. Трудная ситуация на уроке / занятии и ваш выход из неё. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
6. Технология как способ совершенствования качества образования. Основные характеристики современных педагогических технологий.
7. Современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности.
8. Портфолио молодого учителя.



9. Личный сайт педагога.
10. Встреча молодых специалистов с лидерами образования Хангаласского улуса / педагогическими династиями.
11. Досуговые мероприятия
12. Профессиональный дуэт. Разговор с наставником.

**Примерная форма индивидуального маршрута повышения профессиональной компетентности молодого специалиста**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**ОО** \_\_\_\_\_

**Должность/предмет** \_\_\_\_\_

**Конт.телефон** \_\_\_\_\_

**E-mail** \_\_\_\_\_

**Составляем индивидуальный образовательный маршрут**



*Вариант 1.* Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, указываем форму и тему результативности работы.

*Вариант 2.* Выбираем не менее 5 мероприятий Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами указываем форму и тему результативности работы.

*Вариант 3.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в стажировке, указываем форму и тему результативности работы

*Вариант 4.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в онлайн-трансляции уроков / даем открытые уроки / занятия на итоговом мероприятии для молодых педагогов.

*Вариант 5.* Выбираем 3 мероприятия Школы молодого воспитателя / Клуба молодых педагогов, занятий с психологами и участвуем в конкурсах профессионального мастерства.

**Заполняем свой индивидуальный маршрут**

**Заверяем индивидуальный маршрут у руководства образовательной организации**

После каждого мероприятия не забываем ставить отметку о посещении у организатора мероприятия.

Посетили все мероприятия - готовим отчет-презентацию о том, что узнали нового, чему научились, как это помогло в работе.

До 15 мая 2023 года приносим ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ. Отчет- презентацию, методические материалы в Дом учителя ( ул. Ст. Ефремова, д.1), сдаем руководителю проекта Герасимовой Л.И.

или отправляем скан на адрес эл. почты [medialuba@yandex.ru](mailto:medialuba@yandex.ru) с темой «Молодой педагог»





## МОЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ на 2022/2023 учебный год

Дата	Мероприятие	Отметка о посещении
	Результат ( <i>указать форму результативности, тему</i> )	

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Директор

## Форма мониторинга эффективности реализации проекта

№ п/п	Показатель эффективности проекта	Стартовый показатель*	2022/2023	20223/202	20234/202
			уч. год	4 уч. год	5 уч. год
1.	Количественные	Количество педагогов образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях по реализации проекта			
2.		Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проекта по поддержке молодых педагогов. от общего числа молодых педагогов			
3.		Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете (общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования)			
4.		Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов			
5.		Количество молодых педагогов, оставшихся работать в образовательной организации после гола / трех лет работы - процент от общего количества молодых педагогов			
6.		Количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (процент от общего количества молодых педагогов)			
7.		Количество педагогов представивших свой опыт в различных формах - методические материалы, выступление в итоговом мероприятии, выступление на заседаниях РМО, Клуба молодых учителей. Школы молодого воспитателя			
8.		Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории			
9.		Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки			
10.		Количество педагогов, передавших свой опыт: педагогов-наставников руководителей стажировочных площадок			
11.	Качественные	Отзывы участников проекта:			
		Положительные отзывы молодых педагогов			
		Отрицательные отзывы молодых педагогов			
		Положительные отзывы наставников, руководителей стажировок, стажировочных			
		Отрицательные отзывы Наставников, руководителей стажировок, стажировочных			

**Диагностический инструментарий для выявления профессиональных  
затруднений молодого специалиста  
АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1**

Цели анкетирования:

1. выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
2. проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

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 (допишите)?

---

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

в календарно-тематическом планировании

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

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) \_\_\_\_\_

### Анкета для молодых педагогов»№ 2

#### «Диагностика профессиональных затруднений

**Уважаемые коллеги!** Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МС	Отметка наставника
Составление календарно - тематического планирования.		
Подготовка конспектов уроков.		
Определение цели и задач урока.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.		
Использование различных форм организации деятельности учащихся.		
Обращение к субъектному опыту школьников.		
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		

Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.		
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.		
Проведение внеклассных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация учащихся.		
Создание проблемно - поисковых ситуаций на уроке.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности учащихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

**Анкета молодого специалиста образовательной организации № 3**

1. Ф. И. О. \_\_\_\_\_
  2. Дата рождения \_\_\_\_\_
  3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) \_\_\_\_\_
  4. Семейное положение \_\_\_\_\_
  5. \_\_\_\_\_ К
- какой стаж Вашей педагогической деятельности? \_\_\_\_\_
- Только начал свою профессиональную деятельность;
  - От 1 до 2 лет;
  - От 2 до 3 лет;
  - От 3 до 5 лет;
5. Почему Вы выбрали профессию воспитателя / учителя? Чем она для Вас привлекательна? \_\_\_\_\_
7. Что в профессии вы считаете самым главным? \_\_\_\_\_
8. Какими личностными качества, по вашему мнению, должен обладать педагог? + \_\_\_\_\_
9. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? \_\_\_\_\_
10. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
- Тревожность, неуверенность в своих силах;
  - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
  - Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
  - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
  - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
  - Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
  - Другое \_\_\_\_\_
- (указать)
11. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? \_\_\_\_\_
- 
12. Как планируете повышать свой профессиональный уровень?
- Изучение методической литературы, учебных пособий;
  - Изучение научно-педагогических журналов;
  - Изучение научных статей в сети Интернет;
  - Изучение электронных учебников и книг;
  - Стажировка
  - Взаимодействие с наставником
  - Участие в работе РМО воспитателей / учителей
  - Школа молодого воспитателя
  - Клуб молодых учителей
  - Обучение у коллег
  - Другое \_\_\_\_\_
13. Чего Вы хотели бы достичь в своей педагогической деятельности? \_\_\_\_\_
- 
14. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?
- Признание Вашей работы;
  - Уважение со стороны коллектива;
  - Хорошая заработная плата;



- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать с детьми;
- Другое

14. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в образовательной организации? \_\_\_\_\_

15. \_\_\_\_\_ Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт? \_\_\_\_\_

16. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое? \_\_\_\_\_

17. Чем бы Вы хотели увлечь детей? \_\_\_\_\_

**Анкета № 4****Диагностика проблем педагога ДОУ**

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?
  - Познавательное развитие
  - Изобразительная деятельность
  - Обучение грамоте
  - Развитие элементарных математических представлений
  - Другие
2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?
  - Материальные условия
  - Большое количество детей в группе
  - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
  - Недостаток педагогического опыта
  - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
  - Да
  - Нет
  - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?
  - На занятиях
  - В игровой деятельности
  - В труде
  - В художественной деятельности
5. Оцените, пожалуйста, по 10 - бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:
  - Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
  - Умение диагностировать волевое развитие ребенка
  - Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
  - Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
  - Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать.
6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?
7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
  - В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам.
  - В методических консультациях по отдельным разделам.
  - В просмотре открытых занятий у опытных воспитателей.
  - В знакомстве с передовым педагогическим опытом.