Система образования Советского района

МКУ «Центр материально-технического и методического обеспечения»

МКУ ЦЕНТР МТИМО

Проект

«Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «Молодой педагог»

Автор:
Г.Е. Тропина, директор
МКУ «Центр МТиМО»,

Советский район, 2020

Оглавление

1.	Паспорт проекта	3 стр.
2.	Пояснительная записка	5 стр.
3.	Цели и задачи проекта	7 стр.
4.	Методы сбора, обработки информации (анкетирование профессиональных затруднений молодых педагогов перед разработкой проекта)	9 стр.
5.	Функции структурных компонентов системы	13 стр.
5.	Направления деятельности по созданию комплексных условий для повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов образовательных организаций	17 стр.
6.	Ожидаемые результаты	19 стр.
7.	Этапы внедрения проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «Молодой педагог»	20 стр.
8.	Критерии оценки эффективности проекта	25 стр.
9.	Ресурсы для реализации проекта	26 стр.
10.	Риски реализации проекта и способы их преодоления	27 стр.
11.	Приложение 1 «Социально-психологическое сопровождение деятельности молодых педагогов»	28 стр.
12.	Приложение 2 «Примерный план работы Школы молодого воспитателя»	30 стр.
13.	Приложение 3 «Примерный план работы Клуба молодых учителей»	31 стр.
14.	Приложение 4 «Примерная форма индивидуального маршрута повышения профессиональной компетентности молодого специалиста»	32 стр.
15.	Приложение 5 «Форма мониторинга эффективности реализации проекта»	34 стр.
16.	Приложение 6 «Диагностический инструментарий для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста»	36 стр.

1. Паспорт проекта

Наименование проекта	Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «Молодой педагог»
Разработчик проекта	Тропина Галина Евгеньевна, директор Муниципального казенного учреждения «Центр материально-технического и методического обеспечения»
Цель проекта	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 Советского района
Целевая аудитория	Молодые педагоги образовательных учреждений Советского района
Исполнители проекта	МКУ Центр МТиМО, образовательные организации Советского района, МАУ ДО СР «Центр «Созвездие» им. Героя Советского Союза Гришина И.Т.»
Срок реализации	Сентябрь 2020 года – сентябрь 2024 года
Руководитель проект, куратор проектаа	Тропина Галина Евгеньевна, директор МКУ Центр МТиМО Кирова Юлия Валериановна, методист МКУ Центр МТиМО
Адрес основного исполнителя	г. Советский, ул. Ленина, д. 6
E-mail	
Ожидаемые результаты	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 (30 % 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)

2. Пояснительная записка

В современных условиях реформирования национальной системы образования, внедрения национального проекта «Образование» повышение качества образования связывается с системой профессионального роста педагогических работников. 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. В Советском районе работает Школа молодого воспитателя, действовала Школа молодого учителя. Однако педагоги нерегулярно посещают занятия, нет инструментария отслеживания результативности применения полученных знаний. Применялся опыт организации работы с молодыми учителями в рамках РМО предметников. Молодые педагоги приходят на заседания районных методических объединений, 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 районного профессионального формирования для молодых педагогов (Школа молодого воспитателя, Клуб молодых учителей, РМО воспитателей, РМО учителей-предметников);
3. уровень взаимодействия районного 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 (РМО, конкурсы, стажировка);
6. уровень регионального взаимодействия (региональные конкурсы «Педагог года Югры», «Педагогический альянс Югры», 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 на портале сетевого сообщества Югры «Школеги», научно-практическая конференция педагогов-наставников, форум наставников в рамках августовского совещания педагогических работников Югры.

Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «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 Советском районе «Молодой педагог» (далее – проект «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 Советского района.

В основу модели положены следующие принципы:

объединение педагогических структур в единую муниципальную сеть по работе с молодыми педагогами: Управление образования администрации Советского района; МКУ «Центр материально-технического и методического обеспечения», на базе которого работают районные методические объединения, школа молодых воспитателей, МАУ ДО СР «Центр «Созвездие» им. Героя Советского Союза Гришина И.Т.», образовательные организации;

распределение полномочий между всеми структурами муниципальной системы с учетом их специфики и ресурсов, координация их деятельности;

максимальный охват вновь прибывших в образовательный комплекс Советского района 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. Анкетирование молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений

Метод сбора информации – анкетирование.

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

Анкета

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 Советского района в сфере образования. Анкета носит анонимный характер.

**** Обязательно***

Укажите, какие из указанных затруднений Вы испытываете в своей профессиональной деятельности в отношении детей *

в применении индивидуального подхода к обучающимся/воспитанникам

в неумении управлять вниманием учащихся, контролировать их

в проведении контроля уровня знаний обучающихся

в планировании уроков, занятий, подборе заданий, материалов

в недостаточном умении применять ИКТ-технологии в образовательном процессе

в организации внеурочной работы

в неумении завоевать авторитет в детском коллективе

Укажите, какие из указанных затруднений Вы испытываете в работе с родителями *

в неумении избегать конфликтов с родителями

в неумении устанавливать контакт с родителями детей, с родителями различного социального положения

в неумении привлечь родителей к участию в воспитании и обучении детей

Укажите, какие из указанных трудностей Вы испытываете при организации образовательного процесса, в общении с коллегами *

в заполнении документации, отчетов

в неумении презентовать себя и свою деятельность

в неумении просить помощи у опытных коллег

в неумении публично выступать

в неумении налаживать отношения с коллегами

нет условий для профессионального общения

нехватка профессионального общения близких по возрасту коллег

Укажите, какие формы поддержки вы считаете наиболее эффективными *

организация работы через районные методические объединения учителей-предметников, воспитателей, педагогов дополнительного образования

создание Клуба молодых педагогов с методической поддержкой и организацией досуга

курсы повышения квалификации

психолого-педагогические тренинги

тренинги личностного развития, роста

организация Школы методической помощи

участие в конкурсах профессионального мастерства

Проводится в онлайн-формате - в google-формах (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfdhOI1z1IcCm6q-tkxe9RlzUQbQwhi58HxOGZSFfMF_Okndw/viewform), ответы автоматически приходят в МКУ Центр МТиМО.

Метод обработки информации

Результаты автоматически подсчитываются в количественном и процентном соотношении к общему числу участников анкетирования. Результаты передаются специалисту МКУ Центр МТиМО (куратору) для проведения аналитической работы.

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. По официальной статистике, в образовательных организациях Советского района трудится 162 педагога в возрасте до 35 лет, из них молодых педагогов, которым требуется поддержка в первые 3 года работы, - 66 человек.

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 Советского района, направленная на повышение профессионального мастерства, личностное развитие и создание благоприятного микроклимата среди молодых педагогов для профессионального общения.

Результаты исследований, проведенные муниципальным казенным учреждением «Центр материально-техн6ического и методического обеспечения», свидетельствуют о следующих проблемах молодых специалистов:

- в методике организации учебной деятельности (управление вниманием учащихся, применение индивидуального подхода, проведение контроля уровня знаний, планирование уроков, занятий, подборе заданий, материалов) – 67 %

- в недостаточном умении применять ИКТ-технологии в образовательном процессе – 37 %

- затруднения в работе с родителями (неумение устанавливать контакт с родителями, привлекать их к участию в воспитании и обучении детей) – 92 %

- коммуникативные проблемы (неумение публично выступать, презентовать себя и свою деятельность, просить помощи у своих коллег) – 90%

- в заполнении документации, отчетов – 29 %;

- в организации внеурочной работы – 21 %;

- в недостаточности профессионального общения – 24 %.

Какие формы работы сами молодые педагоги считают наиболее востребованными для себя? Исследование показало, что это, прежде всего:

- методические формирования (районные методические объединения учителей-предметников, воспитателей и других специалистов, клуб молодых педагогов) – 87 %

- курсы повышения квалификации – 50%;

- тренинги личностного развития – 48 %;

- психолого-педагогические тренинги – 40%;

- конкурсы профессионального мастерства – 30 %.

Данный исследования легли в основу концепции подпроекта «Клуб молодого педагога «PRO-движение» проекта «Молодой педагог», который направлен на решение конкретных задачи молодых педагогов Советского района, учитывает их потребности и проблемы. В этом его особая значимость для педагогов Советского района.

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 МКУ «Центр МТиМО»;

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 МКУ «Центр МТиМО»;

определяют молодых педагогов, желающих пройти стажировку;

знакомятся с информационными материалами по организации работы с молодыми педагогами на сайте МКУ Центр МТиМО (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 (по указанной форме);

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 «Педагогический альянс Югры», «Педагог года Югры», 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 Югры «Школеги», научно-практической конференции педагогов-наставников, форуме наставников в рамках августовского совещания педагогических работников Югры.

МАУ ДО СР «ЦЕНТР «Созвездие» им. Героя Советского Союза Гришина И.Т.»:

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

организуют проведение консультаций по запросам молодых педагогов.

МКУ «Центр МТиМО»:

курирует организацию работы с молодыми педагогическими работниками Советского района;

формирует и обновляет банк данных молодых педагогических специалистов Советского района;

определяет образовательные организации и педагогов для проведения стажировки, готовит проект приказа для утверждения стажировочных площадок Управлением образования администрации Советского района ;

собирает информацию о потребностях молодых педагогов в стажировках;

составляет график стажировок по Советскому району, 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 районных методических объединениях (Школа молодого педагога, Клуб молодых педагогов, РМО 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.

Управление образования администрации Советского района:

утверждает ответственных лиц за реализацию проекта и контролирует деятельность по реализации Модели;

ежегодно утверждает реестр стажировочных площадок для молодых педагогических специалистов Советского района;

утверждает кандидатуру из числа молодых педагогов для участия в номинации «Молодой педагог» регионального конкурса «Педагог года Югры», организует поддержку в подготовке конкурсу на муниципальном уровне;

утверждает на муниципальном уровне итоги за год по работе с молодыми педагогами.

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

№ п/п	Направление деятельности	Цели, задачи
1.	Наставничество	Цель: 1. формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога 2. развивать институт наставничества, Задачи: 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 2. создать условия для передачи опыта молодым коллегам создать условия для профессионального общения наставников обобщить опыт по наставничеству
2.	Профессиональное общение (Клуб молодого педагога, Школа молодого воспитателя. РМО воспитателей, РМО учителей-предметников)	Цель: адаптация молодых педагогов в муниципальной системе образования, оказание методической помощи в решении их индивидуальных профессиональных проблем Задачи: обмен опытом, знаниями, информацией, технологиями содействие личностному профессиональному росту формирование позитивного эмоционального настроя через неформальное общение формирование мотивации к профессиональному росту
3.	Стажировка	Цель: приобретение практических навыков и умений для эффективного использования в трудовой деятельности Задачи: обогатить 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

		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
4.	Социально-психологическое сопровождение	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

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

7. Ожидаемые результаты

После реализации проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «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).

8. Этапы внедрения проекта «Муниципальная модель организации работы с молодыми педагогами в Советском районе «Молодой педагог»

Планируемый срок реализации проекта – 4 года (сентября 2020 года - сентябрь 2024 года).

I этап – подготовительный – сентябрь 2020 года – август 2021 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 Советского района;
- создание базы данных наставников.

II этап – основной – сентябрь 2021 года – май 2024 года

- выполнение проектных мероприятий в соответствии с планом работы.

III этап – аналитический – май – июнь 2024 года

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

План–график реализации этапов проекта

Подготовительный этап			
№ п/п	**Мероприятия**	**Сроки**	**Ответственные**
1.	Утверждение пилотных площадок – на базе Муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 г. Советский и МАДОУ «Детский сад «Аленка», МАДОУ «Детский сад «Тополек»	Сентябрь 2020 года	Управление образования администрации Советского района
2.	Формирование инициативных групп по внедрению проекта: 1. МБОУ СОШ № 4 г. Советский – разработка положений о Клубе молодых педагогов, о стажировочной площадке для молодых учителей, апробация в деятельности 2. МАДОУ «Детский сад «Аленка», МАДОУ «Детский сад «Тополек», руководитель ШМВ - разработка положений Школы молодого воспитателя, стажировочной площадки для молодых воспитателей, апробация, 3. МКУ Центр МТиМО, наставники ОО (6 человек) – разработка положений о наставничестве, 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!» Утверждение приказом Управления образования администрации Советского района инициативных групп по внедрению проекта	Сентябрь – октябрь 2020 года Август - сентябрь 2021	Управление образования администрации Советского района, МКУ Центр МТиМО,
3.	Разработка нормативно-правовой документации, обсуждение на Методическом совете МКУ Центр МТиМО:		
	положение о наставничестве разработка системы мотивации стимулирования участников проекта	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	МКУ Центр МТиМО, наставники инициативной группы
	положение о Совете наставников	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	МКУ Центр МТиМО, наставники инициативной группы
	положение о Клубе молодых педагогов	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	МБОУ СОШ № 4, руководитель Клуба молодых педагогов
	положение о Школе молодых воспитателей	Ноябрь 2020 года – май	руководитель ШМВ, МАДОУ «Детский сад

		2021 года	«Аленка», МАДОУ «Детский сад «Тополек»
	положение о стажировочной площадке воспитателей / учителей	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	МБОУ СОШ №4, МАДОУ «Детский сад «Аленка», МАДОУ «Детский сад «Тополек»
	положение о конкурсе молодых педагогов «Есть идея!»	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	МКУ Центр МТиМО, наставники инициативной группы
4.	Разработка / корректировка и утверждение форм методического инструментария для организации деятельности:		МКУ Центр МтиМО, наставники инициативной группы
	формы индивидуального маршрута адаптации и повышения квалификации молодых педагогов	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	
	единого диагностического инструментария для диагностики профессиональных затруднений учителей и воспитателей	Ноябрь 2020 года – май 2021 года	
5.	Представление разработанных материалов на Методическом совете МКУ Центр МтиМО	Май 2021 года	МКУ Центр МтиМО, инициативные группы, заместитель начальника Управления образования администрации Советского района
6.	Подготовка проекта приказа об утверждении документов нормативного обеспечения проекта Управлением образования администрации Советского района	Июнь 2021 года	МКУ Центр МТиМО
7.	Утверждение документов нормативного обеспечения проекта Управлением образования администрации Советского района	Июнь 2021 года	Управление образования администрации Советского района
8.	Создание страницы /раздела «Молодым педагогам» на сайте МКУ Центр МТиМО	Март-апрель 2021 года	МКУ Центр МТиМО
9.	Создание реестра стажировочных площадок	Июнь 2021 года	Руководитель проекта – методист МКУ Центр МТиМО
10.	Создание базы данных молодых педагогов	Июнь 2021 года	Руководитель проекта – методист МКУ Центр МТиМО
11.	Создание базы данных наставников образовательных организаций Советского района	Июнь 2021 года	Руководитель проекта – методист МКУ Центр МТиМО
Основной этап			
№ п/п	**Мероприятия**	**Сроки**	**Ответственные**
1.	Подготовка проекта приказа об утверждении	Сентябрь,	Руководитель проекта

	реестра стажировочных площадок	ежегодно	«Молодой педагог», методист МКУ Центр МтиМО
	Утверждение на учебный год приказом Управления образования администрации Советского района реестра стажировочных площадок		Управление образования администрации Советского района
2.	Закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации Советского района
3.	Изучение профессиональных затруднений молодых педагогов (анкетирование)	Сентябрь, ежегодно	Образовательные организации Советского района
4.	Составление планов заседаний, занятий, семинаров, тренингов на учебный год, публикация на сайте МКУ Центр МтиМО в разделе «Молодые педагоги»	Октябрь, ежегодно	
	Клуба молодых педагогов		Куратор, руководитель Клуба молодых педагогов
	Школы молодых воспитателей		Руководитель Школы молодых воспитателей
	Социально-психологического сопровождения		психолог
5.	Сбор планов и размещение на сайте МКУ Центр МТиМО		Руководитель МКУ Центр МТиМО
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 МКУ Центр МТиМО	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	Май, ежегодно	Руководитель проекта, члены Совета наставников

	педагогов, подведение итогов, выявление положительного опыта, корректировка модели работы с молодыми педагогами; - стратегические задачи на следующий учебный год		
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

Аналитический этап			
1.	Мониторинг реализации проекта	Декабрь, май ежегодно	Руководитель проекта
2.	Издание сборника лучших методических материалов молодых педагогов	Июнь-август, ежегодно	Методист МКУ Центр МТиМО, главный специалист МКУ Центр МТиМО
3.	Подведение итогов, анализ, оценка результатов проекта, принятие решения о продолжении развития проекта, переводе проекта в режим постоянного функционирования	Май-сентябрь 2024 года	Совет наставников

9. 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

10. Ресурсы для реализации проекта

Кадровые ресурсы

№ п/п	Кадровые ресурсы	Количество единиц, чел.
1.	Руководитель проекта, методист МКУ Центр МТиМО	1
2.	Помощник руководителя проекта, методист	1
3.	Методист (издательская деятельность)	1
3.	Руководитель Школы молодого воспитателя	1
4.	Руководитель Клуба молодых учителей	1
5.	Куратор Клуба молодых учителей	1
6.	Наставники, участники Методического совета (по 1 от каждой ОО г. Советского)	21
7.	Наставники	по количеству молодых педагогов
8.	Руководители стажировочных площадок для молодых педагогов	
9.	Главные специалисты МКУ Центр МТиМО (техническая поддержка проекта)	3
10.	ВСЕГО	от 30 чел.

Материальные ресурсы на 1 учебный год, бюджет проекта

№ п/п	Наименование статьи	Бюджет проекта	
		Кол-во единиц	Сумма
1.	Бумага для печати	2	500
2.	Картридж для оргтехники: Черно-белый	1	600
	цветные	4	2400
3.	Фотобумага	2	1200
4.	Грамоты для награждения	50	1000
5.	ГСМ для выездных мероприятий	150 л	7500
6.	**ВСЕГО**	**13200**	

11. Риски реализации проекта и способы их преодоления

Возможные риски реализации проекта	Способы преодоления рисков
1. Низкая мотивация, амбициозность 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 МКУ Центр МТиМО, в СМИ)
5. Невыполнение мероприятий проекта из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн-режиме

Приложение 1

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 социально-психологической 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 МАУ ДО СР «ЦЕНТР «Созвездие» им. Героя Советского Союза Гришина И.Т.» 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»

Приложение 2

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 сенсомоторного 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.

Приложение 3

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 Советского района / педагогическими династиями.
11. Досуговые мероприятия
12. Профессиональный дуэт. Разговор с наставником.

Приложение 4

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 20__ года приносим ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ. Отчет-презентацию, методические материалы в МКУ Центр МТиМО (г. Советский, ул. Ленина, д.6), сдаем руководителю проекта _____ или отправляем скан на адрес эл. почты mku-sov@admsov.com с темой «Молодой педагог»

Система образования Советского района

МОЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ на 2021/2022 учебный год

Дата	Мероприятие	Отметка о посещении
	Результат *(указать форму результативности, тему)*	

Дата_____ _____Директор

Приложение 5

Форма мониторинга эффективности реализации проекта

№ п/п	Показатель эффективности проекта		Стартовый показатель*	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год	2023-2024 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 года / 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 площадок				
		Отрицательные отзывы Наставников, руководителей стажировок, стажировочных площадок				

*Стартовый показатель – показатели 2020-2021 учебного года, подготовительного периода, когда реализуется стандартная схема работы с молодыми педагогами – РМО, ШМВ

Качественные показатели:

Отзывы участников мероприятий проекта

Анализ отзывов

Приложение 6

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.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.Ка 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.