

Тема: Программа наставничества «Путь к успеху»

Номинация: «Наставничество в образовательной организации»

Форма наставничества: «Учитель-Учитель»



Автор: Бережинская Наталья Александровна,
учитель английского языка МКОУ КСШ №1,



Коновалова Алина Вячеславовна,
учитель английского языка
МКОУ КСШ 1, окончила
Новосибирский государственный
педагогический университет,
Институт детства, Начальное
образование и Иностранный
(английский) язык. Курсы
переподготовки:
Преподаватель английского
языка. Молодой специалист
проявляет себя как творческий
и профессионально грамотный
специалист.



Бережинская Наталья
Александровна, учитель
английского языка МКОУ КСШ 1.
Свою педагогическую
деятельность начала в 2003 году.
Быть наставником для меня – это
ответственность, являться
вечным двигателем к
достижению успехов своих
наставляемых. Наставническая
деятельность приносит не
только профессиональную
успешность, но и моральное
удовлетворение, ведь каждый
профессионал мечтает о
последователях.

Оглавление

1. Вступление	<u>4</u>
2. Основная часть	
Первый опыт в педагогической профессии. От цели до результата	<u>7</u>
3. Заключение	<u>9</u>
Приложение	<u>14</u>
<i>Приложение 1.</i> Анкета для начинающего учителя.....	<u>15</u>
<i>Приложение 2.</i> План работы с молодым специалистом на 2022-2025 гг.....	<u>17</u>
<i>Приложение 3.</i> Анкета для молодого педагога (на конец учебного года). Отчет наставника о проделанной работе с молодым специалистом	<u>21</u>
<i>Приложение 4.</i> Участие молодого специалиста в мероприятиях разного уровня (конкурсах, семинарах).....	<u>24</u>
<i>Приложение 5.</i> Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию	<u>25</u>

I. ВСТУПЛЕНИЕ

*Настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного,
а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя.*

Восточная мудрость

2023 год объявлен Указом Президентом России Владимира Путина Годом педагога и наставника. Цель: повышение престижа профессии учителя, привлечения молодых специалистов в школы и образовательные организации. В условиях модернизации национальной системы образования возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Я являюсь педагогом-наставником молодых специалистов уже на протяжении нескольких лет. С 2022 учебного года я стала наставником у Коноваловой Алины Вячеславовны, учителя английского языка и выпускницы Каргатской средней школы №1, где мы сейчас и преподаем иностранный язык.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянное взаимодействие, межличностная коммуникация, главная цель которой поддержать и помочь молодому специалисту реализовать себя, не разочароваться в выбранной профессии, создать атмосферу взаимопонимания и сотрудничества. Важным открытием для меня стал еще один аспект наставничества. Я поняла, что это процесс не простого взаимодействия, а взаимовлияния. И это нужно не только молодому педагогу, но и самому наставнику. В настоящее время очень много перспективных молодых специалистов, которые горят работой, идут в ногу со временем, владеют современными информационными технологиями, легко обучаются, готовы к саморазвитию, поэтому опытные педагоги могут для себя почерпнуть и перенять новые находки от молодых коллег. Как сказал известный итальянский художник Леонардо да Винчи: «Плох тот ученик, который не превосходит учителя». Я убеждена, движение в одном направлении с молодым специалистом позволяет увидеть и определить новые перспективы в

профессиональной деятельности, увидеть то совершенное в нашей профессии, к чему стоит стремиться каждому педагогу.

В настоящее время существуют различные виды наставничества. На мой взгляд, более эффективным является *прямое индивидуальное* и *открытое наставничество*, которое означает контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, коммуникация в разных формах: непосредственно в школе, по телефону, через социальные сети и другие приложения. Молодые специалисты и педагоги нуждаются в общении на профессиональные темы. Чтобы не появилось разочарование и сомнение в профессиональной и личностной компетентности, необходимо с первых дней педагогической деятельности оказывать молодому специалисту поддержку.

В нашей школе, находящейся в небольшом городе Каргате, Новосибирской области, существует проблема в педагогических кадрах. Молодые специалисты английского языка, поработав в школе несколько лет, уезжают из города по разным причинам. В связи с этой проблемой, наставничество в нашем образовательном учреждении очень актуально.

В МКОУ КСШ №1 реализуется «Персонализированная программа наставничества», которая имеет следующие цели и задачи:

Цель – создать условия для успешной адаптации и профессионального роста молодого специалиста, мотивировать педагога продолжить свою педагогическую деятельность в школе.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать содействие по их преодолению;
- способствовать развитию профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков использования различных приемов, средств, форм обучения исходя из поставленной цели урока, а также воспитания, психологии общения с учащимися и их родителями;
- стимулировать молодого педагога к профессиональному самосовершенствованию и самообразованию;

- способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя, своего стиля преподавания;
- оказывать помощь в ведении документации учителя;
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- анализировать профессиональные ситуации и принимать профессиональные решения.

Ключевыми принципами работы с молодыми специалистами являются:

- *Систематичность* – оказывать помощь и проводить консультации с молодым специалистом регулярно. Мы вместе разрабатываем технологические карты уроков, ставим цели и задачи, подбираем необходимые методы, приемы и формы работы для достижения цели. Просматриваю конспекты уроков и при затруднениях даю рекомендации наставляемому.

- *Персонализация* – выбор форм и видов работы с молодым специалистом определяется поставленными целями. Я консультирую молодого специалиста по разным методическим вопросам.

- *Непрерывность* – этап адаптации, поддержки, развития молодого специалиста длится на протяжении 3 лет.

- *Результативность* – обязательная ежегодная динамика результатов адаптации, развития молодого специалиста и его достижений.

Обучение молодых специалистов через:

- 1) практику наставничества, участие в работе методических объединений, Школы молодого педагога;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.



II. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Первый опыт в педагогической профессии. От цели до результата

Организация наставничества, направленная на повышение профессиональной компетентности молодого специалиста, носит комплексный характер и включает в себя формирование и развитие личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. На мой взгляд, наставнику необходимо выстроить свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Сопровождение молодого специалиста я начинаю с диагностики затруднений начинающего педагога, выбора форм организации обучения и воспитания, оказания необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей (*Приложение 1*). Эта диагностика помогает спланировать совместную работу и наметить шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога.

2-й этап – основной. Разработка и реализация плана адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого учителя, помощь в составлении плана по самосовершенствованию. Разработка плана работы с молодым специалистом на 3 года (*Приложение 2*).

3-й этап – контрольно-оценочный. Оценка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, диагностирование степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Организация работы с молодым специалистом включает в себя следующее: определение методики обучения молодого специалиста, разработка плана его профессионального становления; рекомендации по выбору необходимой литературы, сайтов; привлечение молодого специалиста к разработке планов-занятий и учебно-методической документации; составление календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету; ознакомление с нормативными документами по организации УВР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся, с правилами безопасности в

кабинете; проведение и анализ открытых уроков, внеурочных мероприятий по предмету; посещение и анализ уроков, проведенных молодым специалистом.

В конце каждого учебного года рекомендуется проводить анализ совместной деятельности для того, чтобы проанализировать, скорректировать, спланировать дальнейший «Персонализированный план наставничества» (Приложение 3).

В нашей школе регулярно проходят заседания объединения «Школа молодого педагога», где педагоги-наставники делятся опытом с молодыми специалистами, решают разные педагогические задачи.



III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мой опыт показывает, что лучшие результаты достигаются тогда, когда создан особый эмоциональный фон, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт. В первый год своей педагогической деятельности молодой специалист (*Коновалова А.В.*) стала призёром районного конкурса «Лучшее учебное занятие-2022» (<http://mmc.karg.edu54.ru/konkursy/urok-goda/2022-god>). Активно делится своими педагогическими находками на муниципальных методических объединениях учителей иностранного языка (<http://mmc.karg.edu54.ru/deyatelnost-mmo/mmo-uchitelej-inostrannykh-yazykov>), постоянно занимается саморазвитием, приняла участие в Областном конкурсе «Учитель – Профессионал», во всероссийской учительской конференции «Trendy English» для учителей английского языка в городе Москва. Учащиеся нашей школы с удовольствием ходят на внеурочные занятия «Разговорный английский» и «Цифровая журналистика». Паблик школы вы можете найти в социальной сети ВКонтакте https://vk.com/nasha_ksyusha

И самый важный аспект – молодой специалист не разочаровался в выбранной профессии, любит работать с детьми и заниматься педагогической деятельностью, постоянно занимается самосовершенствованием в выбранной им профессии. (*Приложение 4*).

Первый учебный год показал успешную адаптацию молодого специалиста, стремление к саморазвитию и самообразованию. Педагогом была выбрана актуальная тема по самообразованию: «Развитие функциональной грамотности на уроках иностранного языка».

В 2022-2023 учебном году



совместно с наставляемым мы провели конкурс чтецов на школьном уровне на английском языке «In the world of beauty», где в состав жюри входили учителя русского языка и литературы, английского языка и других предметов.



Имея небольшой опыт общения с носителями иностранного языка, в своей педагогической практике я стала использовать Skype для разговора



обучающихся с иностранцами. Мы с ребятами несколько раз общались с жителями Индии, Англии, Канады, Ирландии. Один из них – бывший преподаватель начальной школы, а второй – нынешний преподаватель колледжа. Общаясь с носителями английского языка из разных стран, ребята тренируют уверенность в овладении языком. У них появляется возможность соприкоснуться с настоящим, живым и современным



языком, проникнуться культурой другого народа.

Молодой специалист также использует зарубежные сайты, например, Hello Talk, где находит друзей по переписке и внедряет живое общение с иностранцами в свои уроки и внеурочную деятельность.

Несмотря на небольшой опыт работы в школе, молодой специалист демонстрирует достаточно высокие знания в области методики преподавания английского языка и знаний современных технологий. Необходимо продолжить работу над трудностями молодого педагога, связанными с выбором тех или иных форм работы на разных этапах урока, умением распределять время.



В нашей школе каждое лето ребята отдыхают и проводят время с пользой в лагере дневного пребывания. Многие обучающиеся не первый год выбирают отряд с профилем английского языка. Этим летом наш Лингвистический отряд показал концерт для других отрядов школы, в котором

учащиеся школы читали наизусть стихотворения английских поэтов, исполняли песни на английском языке, а также разыграли спектакль «Кентервильское привидение». Зрители были в восторге.

В процессе анализа наставнической деятельности, диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию (*Приложение 5*) показала изменение профессионального уровня молодого специалиста (*см. Табл. 1*).



Таблица 1

**Динамика уровня профессионального становления
молодого специалиста**

Компоненты	Уровни профессионального становления (в баллах)					
	Первый год 2022-2023 уч.г.		Второй год 2023-2024 уч.г.		Третий год 2024-2025 уч.г.	
	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года
Мотивационный	23	37	39			
Гностический	21	35	38			
Конструктивно-проектировочный	25	39	41			
Коммуникативный	33	45	45			
Диагностико-рефлексивный	18	41	44			

Установлены позитивные изменения качественных характеристик по выделенным компонентам профессионального становления молодого преподавателя. Изменение *мотивационного компонента* в результате наставнической деятельности отличается высоким уровнем сформированности взглядов, убеждений, проявлением устойчивого интереса к педагогической профессии, осознанием личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, потребности в психолого-педагогическом образовании, самопознании. Преобразование *гностического компонента* характеризуется гибкостью и оперативностью мышления, глубиной знаний, эрудированностью и любознательностью, умением видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способностью к анализу творческой педагогической деятельности, ее синтезу и обобщению. Качественные характеристики *конструктивно-проектировочного компонента* отличаются высоким профессиональным саморазвитием, умением проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста,

видением близких и отдаленных результатов учебно-воспитательного процесса. Сформированность *коммуникативного компонента* в результате наставнической помощи выражается в способности использовать опыт самообразовательной деятельности коллег, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, участия в конкурсах профессионального мастерства, реализации творческого потенциала во внеурочной деятельности «Разговорный английский» и «Цифровая журналистика». Изменение диагностико-рефлексивного компонента показывает, что у молодого преподавателя формируется умение педагогической рефлексии, самоанализ успешности профессиональной деятельности. Результатом является также формирование у молодого специалиста новых профессиональных ценностей, таких как личная вариативность, гибкость.

В заключении хочется сказать, что именно совместная деятельность наставника и молодого специалиста ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную педагогическую среду. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность. Я уверена, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть готовым вести за собой. И как сказал китайский философ Лао-Цзы: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».



Приложение



Анкета для начинающего учителя

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
 - в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично;
 - в проведении классных часов: да; нет; частично;
 - в проведении уроков: да; нет; частично;
 - в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично;
 - в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично;
 - в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
 - другое (допишите) _____ .
4. Что представляет для вас трудность:
 - формулировка целей урока: да; нет; частично.
 - выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока: да; нет; частично;
 - мотивация деятельности учащихся: да; нет; частично;
 - формулировка вопросов проблемного характера: да; нет; частично;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении: да; нет; частично;
 - подготовка для учащихся заданий различной степени трудности: да; нет; частично;
 - активизация учащихся в обучении: да; нет; частично;
 - организация сотрудничества учащихся: да; нет; частично;
 - организация само- и взаимоконтроля учащихся: да; нет; частично;
 - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся: да; нет; частично;
 - развитие творческих способностей учащихся: да; нет; частично;

- 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 начинающего учителя;
- 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 современных образовательных результатов учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) _____.



*Приложение 2***План работы с молодым специалистом****I год работы 2022-2023 учебный год.****Основная деятельность наставника**

№	Тема	Рассматриваемые вопросы	Месяц
1.	Диагностика затруднений молодого специалиста.	Организационные мероприятия. Диагностика основных затруднений начинающего молодого специалиста.	Август
2.	Документация	«Закон об образовании», локальные акты школы, ведение тетрадей и дневников учащихся; электронная школа, положение о внеурочной деятельности.	Сентябрь
3.	Мастер-класс	Организация работы с начинающим специалистом в школе и уровни компетенции молодого специалиста Мастер-класс наставника.	Октябрь
4.	Современный урок по ФГОС	Методические требования к уроку. Анализ уроков в соответствии с ФГОС. Примерная схема технологической карты урока. Санитарно-гигиенические требования к обучению учащихся. Здоровье сберегающие технологии	Ноябрь
5.	Виды контроля.	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии оценивания учебной деятельности. Работа с неуспевающими учащимися. Виды контроля.	Декабрь
6.	Эмоциональная	Причины зарождения конфликтных	Февраль-

	стабильность учителя. Коммуникации на уроке.	ситуаций Анализ различных стилей педагогического общения. Психологические тренинги совместно с психологом.	Апрель
7.	Подведение итогов.	Отчет учителя-наставника. Успехи молодого специалиста	Май

II год работы 2023-2024 учебный год.

Совместная работа наставника и молодого специалиста

№	Тема	Рассматриваемые вопросы	месяц
1.	Реализация программы «Путь к успеху»	Корректировка и утверждение плана работы с молодым специалистом	Август
2.	ФООП	ФООП, конструктор рабочих программ, корректировка программ.	Сентябрь
3.	Самообразование учителя – залог успеха	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой. Составление программы саморазвития.	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	Современные образовательные технологии (проектная и исследовательская деятельность, кейс-технологии)	Ноябрь
5.	Целеполагание урока. Самоанализ урока.	Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-	Январь – Февраль

		наставниками с целью оказания методической помощи.	
6.	Внеурочная деятельность. Работа с одарёнными детьми.	Разнообразие методов и форм внеурочной деятельности. Система работы с одаренными детьми. Система подготовки учащихся к олимпиадам.	Февраль – март
7.	Схема анализа урока.	Схема анализа урока. Рекомендации молодому учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и наставником	Март
8.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Динамика роста профессионализма молодого учителя: - открытые уроки; - выступление на педсоветах и РМО учителей иностранных языков; - участие в конкурсах профессионального мастерства.	Апрель – Май
9.	Коррекция затруднений в работе педагога	Выявление педагогических затруднений молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.	В течение года
10.	Подведение итогов работы	Творческий отчёт молодых педагогов. Творческий отчет учителя-наставника.	Май

III год работы 2024-2025 учебный год.

Ведущая деятельность – молодой педагог

№	Тема	Рассматриваемые вопросы	Дата
1.	Реализация программы «Путь к успеху»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август

2.	Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация в новой форме.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Октябрь – Ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности.	Декабрь- Январь
5.	Внеурочная деятельность	Разработка программы внеурочной деятельности по формированию функциональной грамотности	Февраль – Март
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсах для педагогических работников	В течение года
7.	Пути дальнейшего профессионального развития учителя.	Подведение итогов работы «Путь к успеху»: Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май



*Приложение 3***Анкета для молодого педагога (на конец учебного года)**

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?

- да, процесс адаптации был трудным и долгим
- нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- полностью удовлетворен
- скорее удовлетворен, чем нет
- затрудняюсь ответить
- скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- полностью не удовлетворен

3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?

- | | |
|---|-------------------|
| - набором и содержанием учебного процесса | да, частично, нет |
| - организацией воспитательного процесса | да, частично, нет |
| - своими результатами работы | да, частично, нет |
| - качеством преподавания предмета | да, частично, нет |
| - обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией | да, частично, нет |
| - технической оснащённостью аудиторий | да, частично, нет |
| - отношением с коллегами | да, частично, нет |
| - отношениями с наставником | да, частично, нет |
| - сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи | да, частично, нет |
| - материально-техническими условиями работы | да, частично, нет |
| - условиями питания в образовательном учреждении | да, частично, нет |
| - взаимоотношениями с классом | да, частично, нет |
| - взаимодействием с родителями учеников | да, частично, нет |

- взаимодействием с руководством образовательного учреждения

да, частично, нет

- возможностями творческой самореализации

да, частично, нет

4. Кто или что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- наставник

- коллеги

- руководитель образовательного учреждения

- заместители руководителя образовательного учреждения

- руководитель методического объединения

- мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

- друзья, подруги, знакомые

- никто и ничто

- объединение «Школа молодого педагога»

- другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- недостаток свободного времени

- перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание

- недостаточный уровень профессиональной подготовки

- неумение организовать себя

- особых проблем не было

- нехватка средств, не умение их расходовать

- отсутствие привычного круга общения

- невозможность найти занятие по душе, интересное дело

- мало внимания со стороны руководства, наставника

- низкая техническая оснащённость аудиторий

- плохие санитарно-гигиенические условия

- сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми людьми

- невнимание родителей

- другое

6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- коллектив доброжелателен ко мне
- всем все равно
- настороженное отношение
- отношение враждебное

Отчет наставника о проделанной работе с молодым специалистом

1. Сколько уроков молодого специалиста было посещено.
2. Какая методическая помощь была оказана в течение года.
3. Какие трудности были выявлены в работе молодого специалиста.
4. Над чем необходимо работать молодому специалисту в целях снятия трудностей.
5. Прогнозирование работы на новый 2023-2024 учебный год.



Приложение 4

**Участие молодого специалиста в мероприятиях разного уровня
(конкурсах, семинарах)**

Мероприятие	Уровень	Форма	Результат	Месяц
«Лучшее учебное занятие-2022»	Муниципальный	Открытый урок	призер	декабрь
«Учитель-Профессионал 2022»	Областной	Олимпиада	участие	ноябрь
Учительская конференция для учителей английского языка «Trendy English», г. Москва, 2022	Всероссийский	Конференция	Сертификат участника	ноябрь
Районное методическое объединение учителей иностранных языков, 2023	Муниципальный	Выступление	Сертификат, подтверждающий выступление по теме: «Формирование необходимого уровня функциональной грамотности обучающихся через внеклассную деятельность»	апрель
Районное методическое объединение учителей иностранных языков, 2023	Муниципальный	Выступление	Сертификат, подтверждающий выступление по теме: «Применение современных образовательных технологий на уроках иностранного языка»	август



Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию

Шкалы: компоненты профессионально-педагогического саморазвития (ППС) — мотивационный, когнитивный, нравственно-волевой, гностический, организационный, способность к самоуправлению, коммуникативный.

Инструкция: оцените себя по 9-балльной шкале по каждому показателю и определите уровень сформированности у себя умений и навыков саморазвития. Также предложите коллегам оценить вас по этой карте. Сравните результаты и сделайте выводы.

ТЕСТ

Карта самооценки готовности к самообразовательной деятельности

I. Мотивационный компонент (9-81 балл)

1. Осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности.
2. Наличие стойких познавательных интересов в области педагогики и психологии.
3. Чувство долга и ответственности.
4. Любознательность.
5. Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности.
6. Потребность в психолого-педагогическом самообразовании (ППСО).
7. Потребность в самопознании.
8. Ранговое место ППСО среди 9 наиболее значимых для вас видов деятельности.
9. Уверенность в своих силах.

II. Когнитивный компонент (6-54 балла)

1. Уровень общеобразовательных знаний
2. Уровень общеобразовательных умений
3. Уровень педагогических знаний и умений

4. Уровень психологических знаний и умений
5. Уровень методических знаний и умений
6. Уровень специальных знаний

III. Нравственно-волевой компонент (9-81 балл)

1. Положительное отношение к процессу учения
2. Критичность
3. Самостоятельность
4. Целеустремленность
5. Воля
6. Трудоспособность
7. Умение доводить начатое до конца
8. Смелость
9. Самокритичность

IV. Гностический компонент (17-153 балла)

1. Умение ставить и разрешать познавательные задачи
2. Гибкость и оперативность мышления
3. Наблюдательность
4. Способность к анализу педагогической деятельности
5. Способность к синтезу и обобщению
6. Креативность и ее проявления в педагогической деятельности
7. Память и ее оперативность
8. Удовлетворение от познания
9. Умение слушать
10. Умение владеть разными типами чтения
11. Умение выделять и усваивать определенное содержание
12. Умение доказывать, обосновывать суждения
13. Умение систематизировать, классифицировать
14. Умение видеть противоречия и проблемы
15. Умение переносить знания и умения в новые ситуации
16. Способность отказаться от устоявшихся идей

17. Независимость суждений

V. Организационный компонент (7-63 балла)

1. Умение планировать время
2. Умение планировать свою работу
3. Умение перестраивать систему деятельности
4. Умение работать в библиотеках
5. Умение ориентироваться в классификации источников
6. Умение пользоваться оргтехникой и банком компьютерной информации
7. Умение применять различные приемы

VI. Способность к самоуправлению в педагогической деятельности (5-45 баллов)

1. Самооценка самостоятельности собственной деятельности
2. Способность к самоанализу и рефлексии
3. Способность к самоорганизации и мобилизации
4. Самоконтроль
5. Трудолюбие и прилежание

VII. Коммуникативные способности (5-45 баллов)

1. Способность аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег
2. Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании
3. Способность организовать самообразовательную деятельность других (прежде всего обучаемых)
4. Способность отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссий
5. Способность избегать конфликтов в процессе совместной деятельности

Обработка и интерпретация результатов теста

По каждому из 7 факторов педагогического саморазвития подсчитать общее количество баллов.

Об уровне парциальной сформированности и готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют

следующие количественные показатели, приведенные в таблице.

Компоненты профессионально-педагогического саморазвития (ППс)

Компонент ППс	Уровни ППс (в баллах)		
	Низкий	Средний	Высокий
Мотивационный	35 и менее	36-54	55 и более
Когнитивный	23 и менее	24-36	37 и более
Нравственно-волевой	35 и менее	36-54	55 и более
Гностический	67 и менее	68-108	109 и более
Организационный	27 и менее	28-42	43 и более
Способность к самоуправлению	19 и менее	20-30	31 и более
Коммуникативный	19 и менее	20-30	31 и более



Используемые Интернет-ресурсы:

1. Кораблева, А. А. Я — будущий педагог. — Часть 2. Мой личностный потенциал: рабочая тетрадь / А. А. Кораблева; под науч. ред. А. П. Чернявской. — Ярославль: РИО ЯГПУ, 2022. — 75 с. (От школьника до учителя...)

https://yspu.org/images/a/ae/Рабочая_тетрадь_ЧАСТЬ_2.pdf

2. Молодому педагогу (методические рекомендации), г. Петропавловск

<https://anyflip.com/hgzna/cdgm/basic>