

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
муниципального образования город Краснодар основная  
общеобразовательная школа № 79 имени Героя Советского Союза Семёна  
Кокоры

**Краевой конкурс «Педагог-наставник»**

Конкурсное задание

*«Описание системы работы педагога - наставника»*

учитель начальных классов

Людмила Игоревна Черникова

Краснодар 2022

Посредственный учитель излагает.  
Хороший учитель объясняет.  
Выдающийся учитель показывает.  
Великий учитель вдохновляет!

*Уильям Артур Уорд*

В настоящее время перед образовательными организациями – будь это школа (среднее общее образование) или детский сад (дошкольное образование), или колледж и ВУЗ (среднее специальное и высшее образование) стоит огромная проблема в подборке, развитии и обучении молодых специалистов. Связано это, прежде всего, с тем, что молодые люди (учителя) приходят на рабочее место совершенно не подготовленными ни морально, ни психологически и о профессиональных компетенциях в первые дни работы вообще говорить не стоит, а некоторые попросту не выдерживают нагрузки и «бегут» из сферы образования в поисках себя. Именно по этой причине, на мой взгляд, должен быть наставник (старший товарищ, куратор и т.д.) в первый год, а может и два года работы в образовательном учреждении. Можно, конечно, обойтись и без него, но тогда «вливание» в должность будет очень долгим и мучительным процессом, как для учителя, так и для его учеников. А как нам известно, в современном мире на первом месте находятся ученики и знания, которые они начинают черпать со школьной скамьи. Ведь перед учителем с самого первого класса остро встает вопрос о развитии в учениках творческих способностей, логического мышления, умения привить саморазвитие и желания постичь что-то новое. Разрешить сложившуюся ситуацию совместно с молодым специалистом может друг и помощник – наставник.

Наставничество существует уже много лет, и зарекомендовало себя только с положительной стороны, но наставником всегда должен быть опытный, обладающий профессионализмом работник любящий то, чем он занимается.

По решению руководителя и педагогического совета школы с 1 сентября 2022 года меня назначили наставником Бурименко Натальи Григорьевны, учителя 2 «Б» класса в 2021-2022 учебном году.

Я не имею большого стажа работы учителем, но всё же была согласна и рада помочь своей новой коллеге, потому как у меня, как и у любого другого учителя есть стремление к саморазвитию и изучению неизведанного. Совместно с Натальей Григорьевной мы разработали план работы на год, включающий в себя различные мероприятия, направленные на развитие имеющихся знаний и навыков с целью формирования опыта и совершенствования педагогической деятельности.

В течение учебного года я помогала Наталье Григорьевне сформировать цели и определить пути их достижения, чтобы в процессе работы наставляемый смог получить свой собственный опыт на основе обучения и получения необходимых знаний. Кроме того, я максимально пыталась не навязывать свою точку зрения и опыт работы в конкретных ситуациях, чтобы молодой специалист смог выработать способность самостоятельного принятия решений в разрешении проблем и задач, возникающих перед ним в процессе профессиональной деятельности. Моей первоочередной задачей было выявить сильные и слабые стороны наставляемого с целью раскрытия и развития в нем педагогического потенциала. В связи с этим мною были определены основные направления в работе с Натальей Григорьевной, которые включали в себя: диагностику личностного и профессионального потенциала; разработку методических материалов для совершенствования деятельности молодого педагога и использованию им инновационных приемов и методов в обучении; сопоставление начальных и конечных результатов работы.

Итак, в первую очередь при знакомстве с Натальей Григорьевной я предложила ей пройти диагностику (тестирование) на выявление её сильных сторон в профессиональной деятельности.

Как я уже говорила, для меня практика наставничества осваивалась впервые, но я остановила свой выбор на таких методах диагностики, как:

1. Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В. В. Бойко (Приложение 2);

2. Анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова) (Приложение 3);

3. Анкета для определения эмоциональной комфортности (Приложение 4).

В процессе проведения диагностики было выявлено, что Наталья Григорьевна достаточно хорошо применяет педагогические технологии, но не умеет нерационально совмещать и чередовать различные виды деятельности обучающихся, при этом на «отлично» использует приемы и методы педагогического воздействия, не имеет опыта работы с методическими разработками. Вот, такие незначительные, на первый взгляд, «пробелы» в профессиональной деятельности мы увидели в результате диагностики. Но, устранить данные проблемы в своей деятельности Наталья Григорьевна посчитала лишь малой частью в своем профессиональном развитии, ей хотелось за минимальные сроки достичь результатов деятельности «передовиков». В связи с этим, мы в дальнейшем подкорректировали наш план работы и нашли в нём местечко для самореализации, повышения профессионального уровня в соответствии с заявленными потребностями.

На втором этапе – разработка методических материалов и использование инновационных приемов и методов в обучении, мы совместно с наставляемым постарались разработать план мероприятий на каждый предмет, в соответствии с календарно-тематическим планированием. Данные мероприятия включали в себя как традиционные, так и не традиционные формы работы с учениками и их родителями. В соответствии с этим молодой педагог стремился создавать проблемные ситуации на учебных занятиях, с

целью активизации работы обучающихся в конкретном направлении и применении ими своих знаний для разрешения данной ситуации. Кроме того, в процессе разрешения определенной проблемы у учеников формируется командный дух, умение работать в группе, выражать свое собственное мнение и анализировать проведенную работу в целом. При использовании инновационных форм обучения молодым специалистом разрабатывались рабочие листы по каждому предмету (один раз в две недели). Данный метод обучения позволяет ученикам получить и закрепить имеющиеся знания немного в другом, интересном для них формате. Кроме того, рабочие листы позволяют реализовать все требования ФГОС: привлечение внимания, постановка задачи, использование прежних знаний, получение новой информации, сопровождение обучения, практика, обратная связь.

Далее в процессе своей педагогической деятельности Наталья Григорьевна придерживалась основных направлений работы, а именно:

- разработка поурочного планирования;
- создание рабочих листов по предметам;
- работа с сильными учениками;
- работа со слабоуспевающими учениками;
- взаимодействие с родителями.

На третьем этапе работы наставником мне необходимо было провести диагностику результатов работы моего наставляемого (Приложение 5, 6). Не могу сказать, что они меня очень сильно обрадовали, но и не огорчили совершенно. Наталья Григорьевна как самостоятельно, так и со своим классом принимали участие в различных конкурсах и занимали в них призовые места. Да, это несомненно хорошо, но я бы хотела, чтобы эти победы были на муниципальном или всероссийском уровне в очном формате, а не в дистанционном. Потому как при выступлении каждый «оратор» будь то ребенок или взрослый набирается нового опыта от своего выступления и выступления другого человека. При принятии участия в очных этапах конкурсант «заряжается» атмосферой, энергией царящей там. Есть, конечно,

и негативные моменты в процессе реализации конкурса, но это тоже опыт, который необходимо приобрести каждому человеку.

### **Результативность работы молодого педагога**

В настоящее время Бурименко Н.Г. показывает уже достаточно высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях.

На уровне МБОУ ООШ № 79 имени Героя Советского Союза Семёна Кокоры:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий;
- выступления на заседаниях методического совета школы.

Кроме собственного развития Наталья Григорьевна ведет активную работу со своими учениками, ее второклассники постоянно принимают участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, спортивных мероприятиях, как на уровне школы, так и на муниципальном уровне. Проведение данной работы в определенной степени способствует формированию творческих способностей учеников, а также воспитывает в них культуру школьника, в результате чего вырабатываются правильные направления взаимодействия детей друг с другом и устанавливаются с учителем доверительные отношения, а данный аспект является очень значимым в процессе обучения.

**На уровне школы** её обучающиеся занимали 1-е, 2-е места в общешкольных конкурсах и мероприятиях (конкурс чтецов «А музы не молчали...», конкурс рисунков и поделок к 9 мая, веселые старты среди параллели, туристический слет детей 7-12 лет и т.д.).

**На муниципальном уровне** ученики 2 «Б» класса принимали активное участие в олимпиадах (дистанционный формат), на сайте Учи.ру занимали призовые места.

Наталья Григорьевна разрабатывает и размещает свои наработки на личной страничке в Контакте, на сайте <https://infourok.ru>, зарегистрировала свой класс на Учи.ру и на постоянной основе проводит анализ проблемных тем, принимает участие в различных конкурсах (учитель года – 2022,

номинация «Учитель ОПК», «Лучший классный руководитель», «Воспитательная среда учебных заведений начального и среднего образования в рамках современных ФГОС»).

По результатам работы с наставляемым могу отметить тот факт, что наставничество даёт положительные результаты как в профессиональной и творческой деятельности молодого педагога, так и в социально-психологическом плане становления его как личности в коллективе, наставника для учеников, авторитета в кругу родителей.

Правильно разработанная программа наставничества позволяет молодому педагогу преодолеть трудности, связанные с адаптацией к рабочему месту, коллективу, достичь больших успехов в процессе становления своей профессиональной деятельности и в результате стать специалистом, прекрасно знающим свое дело и умеющим повести за собой.

**План работы педагога-наставника с молодым специалистом на 2021-2022 учебный год**

Мероприятие	Результат	Срок исполнения
Анкетирование (диагностика)	Выявление проблем в работе у молодых педагогов	Сентябрь 2021
Консультация	Самостоятельное составление плана на октябрь	Сентябрь 2021
Планирование процесса обучения, постановка учебных задач	Составление план-графика	Сентябрь 2021
Организация работы с родителями	Педагог грамотно планирует этапы работы, ставит цели, задачи, умеет найти контакт с родителями	Октябрь 2021
Консультации, взаимопосещения, беседы, анализирование	Решение текущих проблем, взаимопосещение	Ноябрь-декабрь 2021
Анализ плана молодого специалиста по самообразованию и саморазвитию	Корректировка плана по самообразованию и саморазвитию Составление портфолио	Январь 2022
Мастер-класс	Мастер-класс молодого педагога	Февраль 2022
Консультация и просмотр сюжетно-ролевой игры	Самостоятельное проведение сюжетно-ролевой игры	Март 2022
Выставка и анкетирование (диагностика)	Систематизация наработок профессиональной деятельности Самоанализ молодого специалиста	Май 2022

Педагог-наставник  
учитель начальных классов

*Л. И. Черникова*

Л. И. Черникова

Директор МБОУ ООШ № 79



*А. В. Бобровская*

А. В. Бобровская

**Анкета для молодых специалистов (вводная)**

1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?
  - А) Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
  - Б) Нет, трудностей практически не возникает
  - В) Затрудняюсь ответить.
2. Назовите, какие трудности у Вас возникают смешанные

---

3. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте? \_\_\_\_\_

---

4. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
  - А) Да, изменилось в лучшую сторону
  - Б) Да, изменилось в худшую сторону
  - В) Нет, осталось прежним
  - Г) Затрудняюсь ответить
  - Д) Другое \_\_\_\_\_

---

5. Если изменилось ваше отношение к выбранной профессии, то что больше всего повлияло на это? \_\_\_\_\_

---

6. Удовлетворены ли Вы своей работой?
  - А) Да
  - Б) Частично
  - В) Нет
  - Г) Затрудняюсь ответить.
7. Укажите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворенность работой отношение руководителя к персоналу, социально-психологический климат в коллективе
8. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?
  - А) Низкий уровень заработной платы
  - Б) Нет возможности самосовершенствоваться
  - В) Не удовлетворительные условия работы
  - Г) Однообразие в профессиональной деятельности
  - Д) Проблемы с коллективом
  - Е) Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися
  - Ж) Другое \_\_\_\_\_
9. Какие мероприятия, на Ваш взгляд, необходимо провести школе для поддержки и сопровождения молодых специалистов? организовать информационный стенд + вывести ПК для обучения

3.09.2021

*[Подпись]*

**Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко**

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте "да" или "нет". Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Вопросы	ДА	НЕТ
1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.	✓	
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.		✓
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).		✓
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).		✓
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.		✓
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.		✓
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.		✓
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).		✓
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.		✓
10. Моя работа притупляет эмоции.		✓
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.	✓	
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.	✓	
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.		✓

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.		✓
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.	✓	
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.	✓	
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.	✓	
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.	✓	
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.		✓
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.		✓
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.	✓	
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.	✓	
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.		✓
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.	✓	
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.	✓	
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.	✓	
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.	✓	
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.		✓
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.	✓	
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".	✓	
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.	✓	
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается	✓	

качество, случаются конфликты).		
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.		✓
34. Я очень переживаю за свою работу.		✓
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.	✓	
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.		✓
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.	✓	
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.	✓	
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.		✓
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.		✓
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.	✓	
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.		✓
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.		✓
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.	✓	
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.	✓	
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.		✓
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.	✓	
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.	✓	
49. На работе я испытываю постоянные физические или	✓	

психологические перегрузки.		
50. Успехи в работе вдохновляют меня.	✓	
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).		✓
52. Я потерял покой из-за работы.		✓
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).		✓
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.	✓	
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.	✓	
56. Я часто работаю через силу.	✓	
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.		✓
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.		✓
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.	✓	
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.		✓
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.		✓
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.	✓	
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.		✓
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.		✓
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.	✓	
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.		✓
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.		
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.	✓	
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня	✓	

искренне волнуют.		
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.		✓
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.	✓	
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.		✓
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.		✓
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.	✓	
75. Моя карьера сложилась удачно.		✓
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.	✓	
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.	✓	
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.	✓	
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.	✓	
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.		✓
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.		✓
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.		✓
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.		✓
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.		✓

04.09.2021



### Анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова)

Данная анкета предназначена для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов 1-го года работы. Анкета рассчитана на получение информации по трём основным блокам профессиональных затруднений:

1. Затруднения, вызванные взаимоотношениями с коллегами, учениками и родителями обучающихся (вопросы 1 - 5).

2. Затруднения, связанные с условиями осуществления профессиональной деятельности (вопросы 6 - 10).

3. Затруднения, касающиеся внутреннего состояния и самооценки молодого педагога (вопросы 11 - 15).

Вопрос 16 является открытым и служит для уточнения характера затруднений, приоритетных для педагога.

Инструкция. Уважаемый коллега! Данный опрос проводится с целью изучения условий вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты, используя 4-балльную шкалу:

4 - определённно «да»

3 - скорее «да», чем «нет»

2 - скорее «нет», чем «да»

1 - определённно «нет»

Год окончания вуза (колледжа):

Стаж педагогической деятельности:

Пол:

Утверждение	Балл
Доброжелательно ли вас приняли в педагогическом коллективе?	3
Получаете ли вы необходимую поддержку от коллег и администрации образовательного учреждения, когда вы в ней нуждаетесь?	3
Можете ли вы открыто высказывать руководству и коллегам свои идеи, предложения, просьбы?	2
Легко ли вам находить «общий язык» с детьми на уроке и за его пределами?	3
Возникают ли у вас сложности в общении с родителями учеников?	1
Достаточна ли информационная и методическая обеспеченность вашей деятельности?	3
Ощущаете ли вы необходимость в поддержке в оформлении документации (подготовке рабочей программы, конспекта занятия, учебно-тематического плана, заполнении журнала и т.д.)?	3
Обеспечены ли вы собственным рабочим местом?	2
Устраивают ли вас условия труда (оснащённость рабочего места, режим работы, шум, освещённость, температурный режим, комфортность и т.д.)?	2
Устраивает ли вас размер заработной платы?	1

Часто ли вы чувствуете свою профессиональную компетентность?	3
Ощущаете ли вы свою значимость, востребованность как педагога?	3
Часто ли у вас возникает чувство успешности на работе?	3
Определены ли вами основные перспективы в профессиональной деятельности и карьере?	2
Сможете ли вы осуществить свои жизненные планы в данном образовательном учреждении?	2
Назовите три основные трудности, препятствующие успешности вашей педагогической деятельности:	
А) Ваши отношения с руководителем	
Б) невозможность профессионального роста ожидание - результат	
В)	

После анкетирования выявляются наиболее высокие и низкие показатели по каждому пункту - это позволяет определить наиболее и наименее значимые затруднения педагога (в случае группового анкетирования данные предварительно усредняются). Затем данные суммируются по каждому блоку затруднений. Это позволяет охарактеризовать содержание и оценить выраженность затруднений. На этом основании можно предложить молодому педагогу релевантные меры поддержки и сопровождения.

07.09.2021



## Анкета для молодого учителя по определению степени эмоциональной комфортности

Уважаемый коллега!

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

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? (да, не очень, нет)

– набором и содержанием учебного процесса *да*

– организацией воспитательного процесса *не очень*

– своими результатами работы *не очень*

– качеством преподавания предмета *да*

– обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией *нет*

– технической оснащенностью аудиторий *нет*

– отношением с коллегами *не очень*

– отношениями с наставником *да*

– сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи *да*

– материально-техническими условиями работы *не очень*

– условиями питания в образовательном учреждении *нет*

– взаимоотношениями с классом *да*

– взаимодействием с родителями учеников *да*

– взаимодействием с руководством образовательного учреждения *нет*

– возможностями творческой самореализации *не очень*

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
- консультации в сообществе молодых учителей
- 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 оснащенность аудиторий

- плохие санитарно-гигиенические условия
- сложно привыкнуть к новой обстановке, сходитьсь 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

04.09.2021



**Анкета (итоговая)**  
**для молодого специалиста по определению степени эмоциональной**  
**комфортности**

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?

1) да, процесс адаптации был трудным и долгим

2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим

3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом

4) затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

1) полностью удовлетворен

2) скорее удовлетворен, чем нет

3) затрудняюсь ответить

4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен

5) полностью не удовлетворен

3. Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами педагогического труда?

---

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

1) наставник

2) коллеги

3) руководитель образовательного учреждения

4) заместители руководителя образовательного учреждения

5) руководитель методического объединения

6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

7) друзья, подруги, знакомые

8) никто и ничто

9) консультации на портале «Молодому учителю»

10) другое

5. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

1) недостаток свободного времени

2) перегруженность учебными занятиями, не удобное расписание

3) недостаточный уровень профессиональной подготовки

4) неумение организовать себя

5) особых проблем не было

6) нехватка средств, не умение их расходовать

- 7) отсутствие привычного круга общения
- 8) невозможность найти занятие по душе, интересное дело
- 9) мало внимания со стороны руководства, наставника
- 10) низкая техническая оснащенность аудиторий
- 11) плохие санитарно-гигиенические условия
- 12) сложно привыкнуть к новой обстановке, сходиться с новыми

людьми

- 13) невнимание родителей
  - 14) другое
6. Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
- 1) коллектив доброжелателен ко мне
  - 2) всем все равно
  - 3) настороженное отношение
  - 4) отношение враждебное

11.05.2022



### Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Середина года	Конец года
1 Знание своего предмета	+	+	+
2 Умение анализировать		+	+
3 Знание методики преподавания		+	+
4 Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	+	+	+
5 Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.		+	+
6 Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.	+	+	+
7 Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.	+	+	+
8 Умение увлечь детей, организовать и индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		+	+
9 Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		+	+
10 Рациональное использование в своей работе наглядности.	+	+	+

20.05.2022

*Мел*

*Черникова А.И.*



Банк России

Проект «ДОЛ-игра. Игры по финансовой грамотности»

# СЕРТИФИКАТ

№ 640479

Настоящий сертификат подтверждает, что организация

МБОУ ООШ № 79

14.02.2022 провела игру по финансовой грамотности

«Личные финансы»

**Организатор: Бурименко Наталья Григорьевна**

Начальник Управления



О.В. Чупалов

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ БАНК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (БАНК РОССИИ)

Управление Службы по защите прав потребителей и обеспечению доступности финансовых услуг в Приволжском федеральном округе

г. Нижний Новгород 2022



Всероссийская  
онлайн-олимпиада  
«Безопасные дороги»

НАЦИОНАЛЬНЫЕ  
ПРОЕКТЫ  
РОССИИ БЕЗОПАСНЫЕ  
КАЧЕСТВЕННЫЕ ДОРОГИ

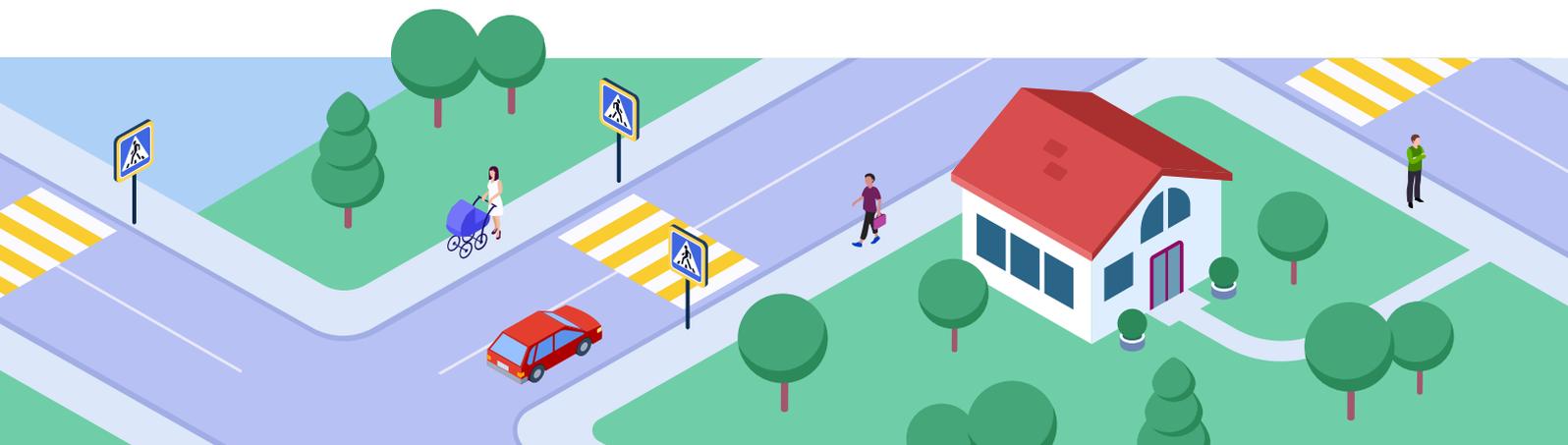
# БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

Уважаемый (-ая)

**Бурименко Наталья Григорьевна!**

Платформа Учи.ру благодарит Вас за помощь в организации олимпиады «Безопасные дороги» для 1–4 классов. Мы рады участию Ваших учеников в нашем мероприятии!

Желаем дальнейших успехов в обучении!



Письмо № 619856

Лицензия на осуществление образовательной деятельности №038749 от «20» сентября 2017 г.

Руководитель направления «Олимпиады» платформы «Учи.ру»



Г. Г. Симонян

**UCHI.RU**



Всероссийская онлайн-олимпиада Учи.ру по экологии  
для учеников 1–9 классов  
Октябрь 2021

# БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

**Уважаемый (-ая)**

**Бурименко Наталья Григорьевна!**

Платформа Учи.ру благодарит Вас за помощь  
в проведении всероссийской онлайн-олимпиады  
Учи.ру по экологии для 1-9 классов.

Желаем дальнейших успехов в обучении!



Благодарственное письмо № 2109-619856

Лицензия на осуществление образовательной  
деятельности №038749 от «20» сентября 2017 г.

Руководитель направления «Олимпиады»  
платформы «Учи.ру»



**UCHI.RU**

Г. Г. Симонян

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования» Краснодарского края



# СЕРТИФИКАТ

настоящий сертификат подтверждает, что

Бурчменно Намалья Григорьевна

Ф.И.О.

учитель, МБОУ ДОШ № 79

должность, место работы

МО г. Краснодара

является участником инновационного образовательного проекта  
регионального уровня «Поезд творческих идей» в 2022 году

Ректор

Т.А. Гайдук

