



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования города Москвы
«Корпоративный университет московского образования»
(ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»)

П Р И К А З

07.07.2025

№ 01-10-324

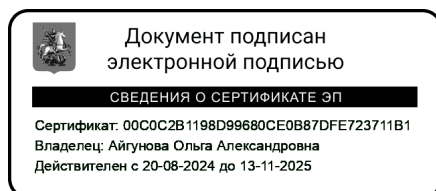
**Об утверждении методических рекомендаций
по адаптации вновь принятых педагогических
работников в общеобразовательных
организациях города Москвы**

В целях адаптации вновь принятых педагогов, создания условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников общеобразовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы согласно приложению.
2. Начальнику отдела дизайн-проектирования и сопровождения развития дополнительного профессионального образования **Кудровой Л.Г.** организовать методическое сопровождение общеобразовательных организаций на каждом этапе адаптации вновь принятых педагогов в порядке согласно приложению.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжение возложить на первого заместителя директора **Михайлову Е.А.**

Директор



О.А. Айгунова

**Методические рекомендации
по адаптации вновь принятых педагогических работников
в общеобразовательных организациях города Москвы**

Настоящие методические рекомендации (далее – Методические рекомендации) разработаны с целью совершенствования системы наставничества через формирование единых подходов к адаптации и обеспечению закрепления вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях. Документ подготовлен в рамках реализации федерального проекта «Педагоги и наставники» национального проекта «Молодежь и дети».

Рекомендации адресованы общеобразовательным организациям и направлены на оказание методической помощи в процессе адаптации вновь принятых педагогов. Документ носит рекомендательный характер.

В настоящих рекомендациях представлены управленческие, организационные и методические аспекты деятельности общеобразовательных организаций и ГАОУ ДПО «Корпоративный университет», направленные на эффективную интеграцию вновь принятых педагогов в педагогический коллектив. Описана система научно-методического сопровождения, охватывающая ключевые этапы и механизмы адаптации, а также определены роли и задачи кураторов, педагогов-наставников и ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» на каждом этапе адаптации.

Внедрение предлагаемых рекомендаций позволит создать благоприятные условия для профессионального роста вновь принятых педагогов и повышения эффективности их деятельности.

I. Этапы сопровождения вновь принятых педагогов

1. Подготовительный этап

Общеобразовательная организация

Куратор: представляет информацию об образовательной организации (далее – ОО); дает список локальных нормативных актов ОО для ознакомления; определяет педагога-наставника; направляет педагогов-наставников на курсы повышения квалификации.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: направляет информационное письмо в ОО о возможностях ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» по сопровождению адаптации вновь принятых педагогов, контактные телефоны, ссылки на электронные ресурсы; организует курсы повышения квалификации для кураторов, педагогов-наставников по вопросам организации наставничества в ОО; проводит вебинар для ОО по теме «Роль педагога-наставника в адаптации вновь принятых педагогов: практические аспекты организации наставничества».

2. Этап ориентации в рабочей среде, знакомство с коллективом и введение в профессиональную деятельность: первая неделя

Общеобразовательная организация

Куратор: информирует педагогический коллектив о вновь принятом педагоге посредством внутренних электронных ресурсов ОО или другим принятым в организации способом; знакомит вновь принятого педагога с педагогом-наставником (закрепляется приказом с согласия наставляемого, рекомендуется закрепить не более трех наставляемых за одним педагогом-наставником); проводит ознакомительную экскурсию по ОО; знакомит с навигацией по ОО и предоставляет справочник сотрудников; выдает ноутбук, логины-пароли; включает в рабочие чаты; предоставляет доступ к шаблонам рабочих документов; проводит краткий инструктаж по работе в МЭШ (основные функции, возможности, ресурсы), предоставляет ссылки на обучающие материалы и техническую поддержку МЭШ, назначает ответственного за помощь по МЭШ; обсуждает особенности корпоративной культуры ОО, традиции; проверяет и оценивает понимание педагогическим работником локальных нормативных актов.

Педагог-наставник: знакомит педагога с образовательной программой, в том числе: с учебным планом, планом внеурочной деятельности, рабочей программой по учебному предмету, рабочей программой воспитания, оценочными материалами; проводит консультацию «Взаимодействие с родителями»; проводит регулярные консультации с педагогом для обсуждения возникающих трудностей и успехов в процессе работы.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: проводит вебинар по разработке справочника для вновь принятых педагогов; организует стажировку для кураторов на базе ОО, которые имеют опыт создания справочника для вновь принятых педагогов; проводит консультации по вопросам адаптации вновь принятых педагогов; организует стажировку для педагогов-наставников «Обмен опытом по успешной адаптации вновь принятых педагогов».

Первый месяц:

Общеобразовательная организация

Куратор: совместно с педагогом-наставником и педагогом составляют индивидуальный план работы по адаптации; анализирует заполнение электронного журнала (даты проведения и темы уроков, домашние задания, выставление текущих отметок); представляет вновь принятого педагога родительскому сообществу с краткой презентацией педагога; проводит встречу с педагогом по итогу прохождения первого и второго этапов адаптации с использованием чек-листа согласно чек-листу № 1 «Адаптация вновь принятого педагога» (приложение № 1 к Методическим рекомендациям), выявляет профессиональные затруднения педагога по опросному листу «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника» (приложение № 2 к Методическим рекомендациям).

Педагог-наставник: составляет график посещения уроков и консультаций для включения их в план работы по адаптации; организует посещение уроков опытных педагогов; проводит анализ планов-конспектов (технологических карт) уроков (внеурочных занятий) педагога; посещает уроки (не менее трех за период адаптации) вновь принятого педагога и предоставляет обратную связь по урокам.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: предоставляет куратору чек-лист для подведения итогов первого и второго этапов адаптации; предоставляет педагогу-наставнику чек-листы анализа уроков «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)» и «Анализ и самоанализ открытого образовательного мероприятия» (приложения № 3 и 4 Методических рекомендаций); организует вебинары по темам «Современный урок: соответствие требованиям ФГОС», «Аспектный анализ уроков», «Работа с порталом «Единое содержание общего образования <https://edsou.ru/>», тренинг «Техники эффективной обратной связи».

3. Этап самостоятельной практики с консультативной поддержкой: второй месяц

Общеобразовательная организация

Куратор: беседует с педагогом-наставником о ходе выполнения третьего этапа плана адаптации; проводит встречу с педагогом-наставником и педагогом по итогу прохождения третьего этапа плана адаптации (чек-лист № 1 «Адаптация вновь принятого педагога»).

Педагог-наставник: консультирует (еженедельно), оказывает помощь в решении возникающих проблем, поддержку во внеурочной деятельности; содействует успешному взаимодействию педагога с родителями, оказывая поддержку в подготовке и проведении родительских собраний и индивидуальных консультаций, включая сопровождение и помощь в разрешении конфликтных ситуаций; посещает уроки вновь принятого педагога.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: организует вебинары по темам «Проектирование современного урока», «Организация взаимодействия между учителем и учениками на уроке», «Возрастные особенности обучающихся как фактор эффективности образовательного процесса»; проводит стажировку для педагогов-наставников по теме «Обмен опытом по методическому сопровождению вновь принятых педагогов»; организует онлайн-консультации для кураторов, педагогов-наставников по решению сложных педагогических ситуаций в процессе адаптации, тренинг «Эффективная коммуникация с родителями»; предоставляет педагогу-наставнику методические материалы по организации родительских собраний.

4. Этап промежуточной оценки компетенций и планирование профессионального развития: третий месяц

Общеобразовательная организация

Куратор: осуществляет опрос удовлетворенности планом адаптации; беседует с педагогом-наставником и вновь принятым педагогом о результатах прохождения адаптации по чек-листу «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации» (приложение № 5 Методических рекомендаций), принимает решение о завершении или продлении периода адаптации и составлении индивидуального плана развития на основе выявленных профессиональных дефицитов и запросов педагога.

Педагог-наставник: встречается с педагогом для обсуждения заполнения чек-листа «Показатели эффективности реализации плана адаптации», выделяя

достижения и области для дальнейшего профессионального развития; определяет % выполнения плана адаптации педагога; проводит анализ уровня достижений обучающимися образовательных результатов в классах данного педагога в целях выявления соответствия требованиям к результатам освоения образовательной программы по предмету; совместно с педагогом разрабатывает индивидуальный план развития педагога.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: организует вебинары по темам «Успешная адаптация: как оценить результаты?», «Диагностика профессиональных дефицитов как основа разработки индивидуального плана развития педагога», «Разработка и реализация индивидуального плана развития педагога»; проводит деловую игру «Проектируем индивидуальный план развития педагога»; организует консультации по разработке индивидуального плана развития; предоставляет педагогу-наставнику чек-лист «Показатели эффективности реализации плана адаптации».

5. Этап реализации индивидуального плана развития педагога: четвертый-седьмой месяц

Общеобразовательная организация

Куратор: осуществляет промежуточный контроль выполнения индивидуального плана развития и соблюдение сроков реализации мероприятий; проводит собеседование с педагогом-наставником и педагогом, выясняет причины несоблюдения сроков, если таковые имеются (чек-лист), при необходимости корректируют индивидуальный план развития.

Педагог-наставник: консультирует и оказывает помощь педагогу на протяжении реализации индивидуального плана развития; проводит подготовку педагога к тестированию в ГАОУ ДПО МЦКО согласно инструкции (приложение № 7 к Методическим рекомендациям).

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: проводит мастер-классы и мероприятия для вновь принятых педагогов; организует стажировки для педагогов-наставников «Эффективный наставник»; предоставляет педагогу-наставнику чек-лист по подготовке педагога к тестированию в ГАОУ ДПО МЦКО.

6. Подведение итогов адаптации: восьмой месяц

Общеобразовательная организация

Куратор: анализирует жалобы родителей на работу вновь принятого педагога, делает вывод об обоснованности жалоб; проводит опрос удовлетворенности планом адаптации педагога; беседует с педагогом-наставником и педагогом по удовлетворенности педагога результатами адаптации, используя данные опроса (по чек-листу); анализирует результаты реализации плана адаптации педагога, формулирует выводы.

Педагог-наставник: консультирует педагога в процессе подготовки публичного итогового мероприятия с презентацией результатов прохождения плана адаптации педагога и плана профессионального развития, отражающего цели и задачи на будущее; определяет % выполнения плана адаптации педагога, успешность прохождения диагностики предметных компетенций в ГАОУ ДПО МЦКО; проводит опрос удовлетворенности педагога результатами адаптации (приложение № 8 к Методическим рекомендациям); анализирует собственную

наставническую деятельность по чек-листу «Оценка деятельности наставника, курирующего адаптацию вновь принятого педагога» (приложение № 6 Методических рекомендаций).

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: предоставляет педагогу-наставнику чек-листы анализа результатов адаптации педагога, собственной наставнической деятельности; проводит опрос удовлетворенности педагогов ресурсами ОО для успешного выполнения должностных обязанностей; организует конференцию для педагогов-наставников и вновь принятых педагогов с подведением итогов адаптации вновь принятых педагогов в ОО.

II. Ответственность сторон

Общеобразовательная организация (куратор, педагог-наставник): эффективно выполняют свои обязанности по отношению к вновь принятым педагогам, активно участвуют в мероприятиях, проводимых ГАОУ ДПО «Корпоративный университет», использует предоставленные ресурсы.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»: обеспечивает качественное и своевременное проведение мероприятий по сопровождению кураторов и педагогов-наставников, а также оказывает методическую поддержку педагогам-наставникам на каждом этапе их деятельности.

III. Ключевые показатели эффективности

Директор ОО: закрепление в образовательной организации не менее 80 % вновь принятых педагогов; отсутствие вакансий по педагогическим должностям, связанных с увольнением вновь принятых педагогов, в течение учебного года (0 вакансий – 1 балл, 1 и более – 0 баллов); удовлетворенность педагогов ресурсами ОО для успешного выполнения должностных обязанностей по результатам опроса (% положительных ответов, не ниже 60%).

Куратор: удовлетворенность вновь принятых педагогов результатами адаптации по результатам опроса (% положительных ответов, не ниже 60%); отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей на профессиональную деятельность вновь принятого педагога; % вновь принятых педагогов, усвоивших локальные нормативные акты ОО.

Педагог-наставник: % выполнения плана работы по адаптации вновь принятых педагогов (80%-100% – полное соответствие показателю; 60-79% – частичное соответствие показателю; менее 59% – несоответствие показателю); количество вновь принятых педагогов, прошедших диагностику предметных компетенций (не ниже базового уровня) в ГАОУ ДПО МЦКО по окончании адаптации; отсутствие обоснованных письменных жалоб родителей на профессиональную деятельность вновь принятого педагога; удовлетворенность вновь принятых педагогов планом адаптации по результатам опроса (86%-100% – высокий уровень; 71-85% – повышенный уровень; 60-70% – базовый уровень).

Приложение № 1
к Методическим рекомендациям

Чек лист № 1 «Адаптация вновь принятого педагога»

ФИО, должность педагога _____

Куратор _____

№ п/п	Перечень действий куратора	Отметка о выполнении
1. Подготовительный этап		
1.	Проверяет готовность рабочего места для педагога в соответствии с паспортом рабочего места	
2.	Знакомит педагога с организационной структурой школы и местом его работы в структуре организации: кто входит в административно-управленческий персонал (кто кому подчиняется, схема управления), а кто относится к категории педагогических работников.	
3.	Готовит актуальную должностную инструкцию, трудовой договор для вновь принятого педагога, инструкцию по охране труда и комплексной безопасности	
4.	Определяет педагогу список локальных нормативных актов для ознакомления: - устав ОО; - правила внутреннего трудового распорядка ОО; - трудовой договор; - коллективный договор; - должностная инструкция; - положение о классном руководстве; - положение о наставничестве; - пользовательское соглашение МЭШ; - правила обеспечения комплексной безопасности	
5.	Определяет педагога-наставника для педагога	
2. Ориентация в рабочей среде, знакомство с коллективом и введение в профессиональную деятельность		
Первая неделя:		
6.	Информирует педагогический коллектив о вновь принятом педагоге посредством внутренних электронных ресурсов ОО или другим принятым в организации способом	
7.	Знакомит вновь принятого педагога с педагогом-наставником (закрепляется приказом с согласия наставляемого)	
8.	Проводит ознакомительную экскурсию по ОО: - по ключевым локациям: кабинеты, учительская, столовая, библиотека и т.д.;	

	- какие подразделения входят в ОО, сколько их, где они располагаются и в чем заключается принцип структурирования образовательной организации; - показать план задания и расположение запасных выходов	
9.	Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором и правилами обеспечения комплексной безопасности. Проверить понимание вновь принятым педагогом информации: - о рабочих перерывах на отдых, времени и продолжительности обеда; - о процедуре сообщений о вынужденном отсутствии на работе; - об уходах за пределы организации в рабочее время; - о требованиях к внешнему виду; - о существующей пропускной системе, порядке открытия и закрытия рабочего кабинета; - о пределах полномочий, зонах ответственности, в том числе за безопасность; - о правилах организации выездных мероприятий	
10.	Проводит встречу с вновь принятым педагогом и обсуждает результаты первого рабочего дня	
11.	Обсуждает особенности корпоративной культуры ОО, традиции	
12.	Проводит встречу с вновь принятым педагогом и обсуждает результаты первой рабочей недели	
13.	Проверяет понимание педагогическим работником локальных нормативных актов, список которых он получил на первом этапе адаптации: - устав ОО; - правила внутреннего трудового распорядка ОО; - трудовой договор; - коллективный договор; - должностная инструкция; - положение о классном руководстве; - положение о наставничестве; - пользовательское соглашение МЭШ; - правила обеспечения комплексной безопасности	
Первый месяц:		
14.	Составляет индивидуальный план работы по адаптации (совместно с педагогом-наставником и педагогом)	
15.	Анализирует заполнение электронного журнала (даты проведения и темы уроков, домашние задания, выставление текущих отметок)	
16.	Проводит встречу с педагогом по итогу прохождения первого этапа адаптации	
3. Самостоятельная практика с консультативной поддержкой (второй месяц)		
17.	Беседует с педагогом наставником о ходе выполнения второго этапа плана адаптации	

18.	Проводит встречу с педагогом-наставником и педагогом по итогу прохождения второго этапа адаптации	
4. Промежуточная оценка компетенций и планирование профессионального развития (третий месяц)		
19.	Проводит собеседование с педагогом-наставником и вновь принятым педагогом о результатах прохождения адаптации и принимает решение о продлении периода адаптации или его завершении	
20.	Принимает решение о продлении периода адаптации и составлении индивидуального плана развития на основе выявленных профессиональных дефицитов и запросов педагога	
5. Реализация индивидуального плана развития педагога (четвертый-седьмой месяц)		
21.	Проводит промежуточный контроль: выполнение индивидуального плана развития и соблюдение сроков реализации мероприятий	
22.	Проводит собеседование с педагогом-наставником и педагогом, выясняет причины несоблюдения сроков (если таковые имеются). При необходимости куратор совместно с педагогом-наставником и педагогом корректируют индивидуальный план развития	
6. Подведение итогов адаптации (восьмой месяц)		
23.	Встречается с педагогом-наставником, педагогом и проводит беседу по удовлетворенности индивидуальным планом развития педагога	
24.	Анализирует результаты реализации индивидуального плана развития педагога, формулирует выводы	

Приложение № 2
к Методическим рекомендациям

Чек лист № 2 «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника»

ФИО, должность педагога _____

Педагог-наставник _____

Показатели	Затруднения		
	Отсутствуют. Могу поделиться опытом (привести три примера, как можете поделиться опытом)	Есть отдельные затруднения, которые решаю самостоятельно (перечислить три примера)	Есть затруднения, хотелось бы получить помощь (написать три примера, какую помощь хотите получить)
Общепедагогические затруднения			
1. Знание и применение нормативных правовых документов:	1. ... 2. ... 3....	1. ... 2. ... 3....	1. ... 2. ... 3....
– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»			
– обновленные ФГОС НОО, ООО и СОО			
– федеральные образовательные программы НОО, ООО, СОО			
– федеральный перечень учебников			
– порядок проведения ГИА по образовательным программам ООО и СОО			
– стратегии и концепции (по направлению деятельности)			
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов			
3. Использование здоровьесберегающих технологий			

4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности			
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата			
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки			
Методические затруднения			
1. Разработка рабочих программ			
2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями обновленных ФГОС НОО, ООО и СОО			
3. Составление и корректировка поурочного планирования			
4. Формирование индивидуального учебного плана			
5. Знание типологии уроков по ФГОС			
6. Структура урока в соответствии с типологией			
7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС			
8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке			

9. Составление плана-конспекта урока, технологической карты урока			
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы			
11. Методы и приемы мотивации обучающихся			
12. Формирование универсальных учебных действий			
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся			
14. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)			
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ			
16. Разработка и реализация адаптированных основных образовательных программ (АООП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)			

17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)			
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП			
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП			
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся			
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов			
22. Банк оценочных процедур			
23. Внутренняя и внешняя оценки качества образования			
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении			
Психолого-педагогические затруднения			
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения			

2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника			
3. Организация сотрудничества с педагогом- психологом и социальным педагогом			
Информационные затруднения			
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков:			
– работа с конструктором рабочих программ на портале «Единое содержание общего образования» https://edsoo.ru/constructor/			
– работа с текстовыми редакторами			
– электронными таблицами			
– электронной почтой			
– браузерами			
2. Работа с электронными учебниками			
3. Создание презентаций			
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)			

Коммуникативные затруднения			
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта			
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях			
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления			
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства			
5. Взаимодействие с коллегами с целью:			
– обмена опытом			
– организации совместной деятельности			
– наставничества			
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)			

Выводы:

Приложение № 3
к Методическим рекомендациям

Чек лист № 3 «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»

Тема урока (занятия) _____
Педагог-наставник _____
ФИО, должность педагога _____

№ п/п	Критерии	Количество баллов (min/max)	Фактически выставленные баллы
I.	Целеполагание		
1.	Цель урока (занятия) сформулирована совместно с обучающимися (использован проблемный метод, смысловая догадка, метод ассоциаций, иное)	0–1	
2.	Цель урока (занятия) диагностируема, достижима	0–2	
3.	Цель урока (занятия) сформулирована четко и доступна для понимания обучающихся	0–1	
4.	Поставленные задачи соответствуют достижению цели, являются необходимыми и достаточными	0–2	
Итого по разделу:		0–6	
II.	Организация деятельности обучающихся на уроке (занятии)		
1.	Используются проблемные методы обучения (частично-поисковый, исследовательский), приемы активизации познавательной деятельности обучающихся, диалоговые технологии	0–2	
2.	Имеются блоки самостоятельного получения знаний обучающимися	0–1	
3.	Организована проектная/учебно-исследовательская деятельность обучающихся	0–2	
4.	Задания предусматривают учет индивидуальных особенностей и интересов обучающихся, дифференциацию и индивидуализацию обучения, в том числе возможность выбора темпа, уровня сложности, способов деятельности (вывод делается на основании плана-конспекта урока (занятия)/технологической карты урока (занятия) и приложений к нему)	0–3	
5.	Содержатся задания на формирование/развитие/совершенствование универсальных учебных действий	0–3	
6.	Имеются задания, направленные на формирование положительной учебной мотивации, в том числе учебно-познавательных мотивов	0–1	
7.	Предусмотрено использование разнообразных способов и средств обратной связи	0–1	
8.	Предусмотренные задания являются необходимыми и	0–1	

	достаточными для достижения цели урока (занятия)		
8.	Выбор используемых методов и приемов оправдан	0–1	
9.	Выбранный тип урока (занятия) соответствует поставленной цели, структура урока (занятия) логична, этапы взаимосвязаны	0–2	
Итого по разделу:		0–17	
III.	Оценка и рефлексия		
1.	Используется формирующее (критериальное) оценивание	0–1	
2.	Предусмотрена разработка/обсуждение критериев оценки деятельности обучающимися	0–1	
3.	Организована взаимооценка/самооценка	0–2	
4.	Выставляемые отметки комментируются	0–1	
5.	Организована рефлексия с учетом возрастных особенностей обучающихся (оценка новизны, сложности, полезности выполненных заданий, уровня достижения цели урока (занятия), степени выполнения поставленных задач, полученного результата и деятельности, взаимодействия, иное)	0–2	
6.	Практическая значимость знаний и способов деятельности	0–1	
7.	Соответствие содержания урока (занятия) планируемому результату	0–2	
Итого по разделу:		0–10	
	Информационное и техническое обеспечение		
1.	Предусмотрено использование условно-изобразительной наглядности (знаково-символические средства, модели и др.), использование наглядности целесообразно	0–2	
2.	Предусмотрено использование ИКТ-технологий, применение технологий целесообразно	0–2	
3.	Используемая наглядность функциональна (используется для решения определенной учебной задачи)	0–2	
4.	Средства обучения используются целесообразно с учетом специфики программы, возраста обучающихся		
5.	Предусмотрено использование разнообразных справочных материалов (словарей, энциклопедий, справочников)	0–2	
6.	Предусмотрено использование электронных учебных материалов и ресурсов сети Интернет	0–1	
7.	Предусмотрено использование материалов разных форматов (текстов, таблиц, схем, графиков, видео, аудио)	0–2	
8.	Обучающимися используется технологическая карта урока (занятия)	0–1	
Итого по разделу:		0–12	

V.	Обеспечение условий охраны здоровья обучающихся		
1.	Предусмотрено чередование различных видов деятельности	0–1	
2.	Предусмотрены динамические паузы (физкультминутки) и / или проведение комплекса упражнений для профилактики сколиоза, утомления глаз	0–2	
Итого по разделу:		0–3	
ВСЕГО БАЛЛОВ		max. 48	

Обработка результатов

Результат посещения урока (занятия):

0–24 балла – на уроке не реализован системно-деятельностный подход (низкий уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС).

25–36 баллов – на уроке не в полном объеме реализован системно-деятельностный подход (средний уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС).

37–48 баллов – на уроке полностью реализован системно-деятельностный подход (высокий уровень соответствия урока (занятия) требованиям ФГОС).

Результат экспертизы технологической карты урока (занятия) /плана-конспекта урока (занятия):

0–24 балла – не соответствует требованиям ФГОС, необходимо вернуться к технологической карте урока (занятия) и поработать над ней еще раз.

25–36 баллов – частично соответствует требованиям ФГОС, необходимо вернуться к технологической карте урока (занятия) и усовершенствовать её.

37–48 баллов – соответствует требованиям ФГОС, не требует корректировки.

Приложение № 4
к Методическим рекомендациям

Чек-лист № 4 «Анализ и самоанализ открытого образовательного мероприятия»

Тема открытого мероприятия/урока _____

Куратор _____

ФИО, должность педагога _____

Критерии	Показатели	Полное соответствие показателю	Частичное соответствие показателю	Несоответствие показателю
	Баллы	(2 балла)	(1 балл)	(0 баллов)
Целеполагание	Учет требований ФГОС на этапе целеполагания урока	Цель урока обсуждается и формируется в диалоге с учениками (учащиеся высказывают свои предположения, зачем может быть нужно то, что изучается на уроке)	Педагог объясняет цель в логике темы, предмета, практического использования знаний	Педагог не объявляет цель урока или объявляет ее без пояснений и комментариев
	Учет требований критериального оценивания	Педагог совместно с учащимися разрабатывает понятные критерии, которые могут быть использованы в процессе само- и взаимооценивания	Педагог сообщает критерии, которые могут быть использованы в процессе само- и взаимооценивания	Критерии оценивания не известны или не понятны учащимся
	Цели урока конкретизированы в задачи	Задачи конкретны и измеряемы (определены понятные критерии, которые могут быть использованы в процессе само- и взаимооценивания)	Задачи определены в общем виде	Задачи не определены

	Соответствие этапов занятия поставленным задачам	Этапы отражают все задачи	Часть задач не отражена в этапах занятия	Этапы урока не связаны с целями и задачами
	Возможность задать уточняющие вопросы педагогу	Педагог стимулирует учащихся к уточняющим вопросам на всех этапах урока	Возможность задавать уточняющие вопросы предоставлена учащимся в отдельных случаях	Возможность задавать уточняющие вопросы не предоставлена или педагог негативно реагирует на вопросы учащихся
	Обсуждение правил и процедуры работы	Правила и процедуры работы обсуждаются на всех этапах работы в случае, если это необходимо	Правила и процедуры работы обсуждаются на всех этапах работы в случае, если это необходимо	Правила и процедуры работы обсуждаются в отдельных случаях
Итого по разделу: от 0 до 12				
Содержательная/методическая ценность	Использования современных средств и методов обучения: МЭШ, городские ресурсы, другие электронные образовательные ресурсы и технологии	Ресурсы МЭШ систематически используются для подготовки, проведения уроков, для самоподготовки обучающихся.	Ресурсы МЭШ используются не системно.	Ресурсы МЭШ не используются
		При подготовке и проведении уроков используются культурно-исторические ресурсы города	Культурно-исторические ресурсы города используются не системно, от случая к случаю	Культурно-исторические ресурсы города не используются
		При подготовке и проведении уроков используются академические и производственные ресурсы города	Академические и производственные ресурсы города используются не системно, от случая к случаю	Академические и производственные ресурсы города не используются

		(ВУЗы, производственные организации)		
		Для проведения урока систематически используются цифровые ресурсы обучения: электронная доска, планшеты, смартфоны, компьютеры.	Цифровые ресурсы обучения используются не системно	Цифровые ресурсы обучения не используются
	Актуальность, корректность научной информации и понятийного аппарата	Вся информация актуальна, точна и корректна	Не всегда информация или понятия были корректны	Во многих случаях использовались некорректные определения или были фактические ошибки
	Структурирование информации в разных форматах (текстовом, графическом, электронном и др.)	Для структурирования информации комплексно использовались разные форматы	Для структурирования информации эпизодично использовались разные форматы	Только один формат структурирования информации или информация не структурирована
	Использование вопросов и заданий для проверки усвоения учащимися содержания	Использовались всегда при необходимости	Не всегда использовались	Не использовались
	Использование заданий, направленных на развитие умений иллюстрировать собственные мысли примерами	Использовались системно	Эпизодически использовались	Не использовались

	Использование современных образовательных технологий	Используются активные технологии обучения: экспериментальные, исследовательские, игровые, проблемное обучение и др.	Используются не системно	Занятие строится на репродуктивных технологиях и фронтальной работе
		Источником информации становятся личные наблюдения учеников, опыт, эксперимент	Создаются учебные ситуации, в которых необходимо сравнивать, сопоставлять данные из разных источников	Используются только традиционные информационные материалы (учебник, рабочая тетрадь)
Итого по разделу: от 0 до 12				
Создание мотивирующей среды	Поддержка образовательной успешности обучающихся	Каждый обучающийся получил возможность быть успешным	Некоторые учащиеся оставались в аутсайдерской позиции	Многие учащихся не чувствовали себя успешными
	Учет индивидуальных интересов и особенностей	Использовались вариативные задания с возможностью выбора	Индивидуальные запросы учитывались частично	Возможностей для выстраивания индивидуальных траекторий не было
	Возможность аргументировать свою позицию	Педагог создает ситуации и поощряет учащихся к высказыванию и аргументации своей позиции	Педагог в некоторых случаях, не системно побуждает учащихся к высказыванию своей позиции	Педагог не создает ситуаций для высказывания учащимися своей позиции
	Создание ситуаций для обсуждения,	Создавались системно	Эпизодически использовались	Не создавались

	выбора решения и самоопределения			
	Использование вопросов, обращающих внимание на жизненный опыт учащихся	Системно	Частично	Не использовались
	Оценка динамики образовательных результатов учащихся	Определение реального, индивидуального прогресса учеников в предметном и личностных планах	Определение прогресса учеников не конкретизировано, сформулировано общими словами	Не проводится
	Стиль педагогического общения	Создана атмосфера сотрудничества, психологического комфорта	Общение с учениками выстроено на принципах диалога, но допускается сравнение учеников друг с другом	Используются оценочные высказывания в адрес учеников
Итого по разделу: от 0 до 14				
Оценивание	Соотнесение оценивания с установленными критериями	Полностью соотносилось	Частично соотносилось	Не соотносилось
	Предоставление обратной связи по итогам оценивания	Обратная связь предоставлялась системно и носила развивающий характер	Обратная связь предоставлялась эпизодически или соответствовала не всем принципам развивающей обратной связи	Обратная связь не предоставлялась или противоречила принципам развивающей обратной связи
	Создание условий для рефлексии по итогам	Организована качественная рефлексия по	Рефлексия носит фрагментарный характер	Рефлексия не проводилась

	проведенного занятия	итогах занятия или рассмотренной темы (достижение результата, сложность, полезность, взаимодействие и пр.)		
	Использование самооценивания или взаимооценивания учащимися	Использовались на всех этапах занятия в различных формах	Использовалось эпизодически	Не использовалось
Итого по разделу: от 0 до 8				
Мах баллов 46 баллов				

Итог анализа и самоанализа:

Полное соответствие показателю (46 – 37)	80 – 100 %
Частичное соответствие показателю (36 – 28)	60 – 79%
Несоответствие показателю (менее 28)	Менее 60%

Приложение № 5
к Методическим рекомендациям

Чек-лист № 5 «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

ФИО, должность педагога _____

Куратор _____

Педагог-наставник _____

Владение профессиональными навыками и знаниями для решения поставленных задач			
№ п/п	Компетенция	Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий, например, по чек-листу № 2)	Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии
1.	Общепедагогические		
2.	Методические		
3.	Психолого-педагогические		
4.	Информационные		
5.	Коммуникативные		
Исполнительская дисциплина, организационные навыки			
№ п/п	Компетенция	Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий)	Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии
1.	Принятие задачи	Проверяет правильность понимания задачи	
		Проговаривает конкретные критерии результата	
		Обсуждает возможные сложности и риски	
		Согласовывает промежуточный и итоговый срок выполнения задач	
2.	Ответственность за результат	Анализируя результаты деятельности, осознает влияние своих действий, усилий, способностей на полученные результаты (и в случае успеха, и в случае неудачи)	
3.	Умение планировать и организовывать свою работу	Планирует деятельность в соответствии с поставленными целями	
		Самостоятельно устанавливает промежуточные задачи	

		При возникновении новых задач или обстоятельств перестраивает планы и поведение	
4.	Самооценка результатов деятельности	Знает критерии оценки результатов выполнения поставленных задач	
		Умеет анализировать и оценивать промежуточные и конечные результаты в соответствии с данными критериями	
5.	Запрашивание обратной связи по результатам деятельности	Запрашивает обратную связь на этапе промежуточного и итогового контроля выполнения задачи	
		Задаёт уточняющие вопросы, конкретизируя мнение руководства относительно критериев качества выполненной работы	
		Конструктивно воспринимает критику, заинтересован не в похвале, а в объективной оценке результатов труда	
6.	Полнота и сроки выполнения должностных обязанностей	Выполняет взятые на себя обязательства в срок, установленные в плане адаптации критерии выполнены не менее, чем на 80%	
Коммуникативная компетентность			
№ п/п	Компетенция	Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий)	Результат (соответствует / не соответствует критериям) и комментарии
1.	Умение взаимодействовать с коллегами, родителями учащихся для решения профессиональных задач	Знает имена и функциональные обязанности коллег, руководства, взаимодействие с которыми необходимо для решения поставленных задач	
		При взаимодействии с родителями учащихся проясняет запрос или четко ставит задачу, обозначает проблему, тему обсуждения	
		Демонстрирует уважение, ориентирован на решение вопроса	

		Фиксирует договоренности относительно сотрудничества, дальнейшего взаимодействия по решению поставленных задач	
2.	Конфликтологическая компетентность	Умеет понимать причины противоречий, приводящих к конфликтным ситуациям, понимает мотивы конфликтующих сторон, уважительно относится к различиям, существующим между людьми	
		Умеет четко доносить свою позицию, прояснять позицию другого человека и конструктивно искать решение конфликта, не избегая его	
3.	Умение работать в команде	Разделяет цели команды	
		Готов помогать коллегам делать дополнительную работу, не ограничиваясь своими функциями	
		Четко излагает свое мнение. Убедительно обосновывает свои выводы и предложения	
		Поддерживает атмосферу сотрудничества, интереса к совместной деятельности, результатам командной работы	
4.	Умение выстраивать эффективную коммуникацию в межличностном общении	Внимательно слушает собеседника	
		Имеет партнерскую позицию в общении	
		Задает уточняющие и проясняющие вопросы, демонстрирует понимание	
Методическая компетентность			
1.	Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные	Применяет различные формы обучения, такие как проектная деятельность, лабораторные эксперименты и полевые практики, в зависимости от целей урока	
		Успешно сочетает разные предметные области в	

	эксперименты, полевая практика и т.п.	рамках одной образовательной активности	
		Интегрирует междисциплинарные подходы	
		Учитывает уровень подготовки и интересы обучающихся при выборе форм и методов обучения	
		Создает условия для вовлечения всех участников в образовательный процесс через активные методы обучения	
2.	Умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	Применяет разнообразные методы контроля	
		Четко формулирует и использует критерии для оценки, основанные на реальных учебных возможностях детей	
		Обеспечивает обучающихся конструктивными комментариями и рекомендациями для улучшения результатов	
		Проводит анализ результатов оценивания для выявления слабых мест в обучении и корректировки методов преподавания	
3.	Умение разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	Обновляет свои знания о современных психолого-педагогических технологиях и их применении	
		Использует психолого-педагогические технологии в образовательном процессе, учитывая индивидуальные особенности обучающихся	
		Оценивает результаты применения технологий и корректирует подходы на основе полученных данных	
		Формирует атмосферу, способствующую развитию личности и позитивному поведению обучающихся в реальной и виртуальной среде	

4.	Умение использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Разрабатывает и применяет индивидуальные подходы для включения всех обучающихся в образовательный процесс	
		Применяет специальные методы для работы с детьми, проявляющими выдающиеся способности, а также с теми, для кого русский язык не является родным или у кого есть ограничения по здоровью	
		Обеспечивает условия для взаимодействия всех обучающихся, включая тех, кто имеет особые образовательные потребности	
		Регулярно анализирует результаты применения специальных подходов и вносит коррективы в свою практику	
		Совместно с психологом осуществляет мониторинг личностных характеристик и их влияние на учебный процесс.	
		Проводит анализ образовательных результатов для выявления направлений дальнейшего развития и поддержки обучающихся	
5.	Владение ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	Эффективно использует офисные приложения, интернет-ресурсы и другие общепользовательские программы	
		Умеет находить, анализировать и оценивать информацию в интернете, применяя критическое мышление	
		Следует принципам безопасного использования технологий и информирует обучающихся о правилах интернет-безопасности	
		Интегрирует информационно-	

		коммуникационные технологии в образовательный процесс для повышения его эффективности	
		Разрабатывает презентации, электронные задания и другие ресурсы для поддержки учебного процесса	
		Активно использует онлайн-платформы и ресурсы для организации дистанционного обучения и оценки знаний	
6.	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	Разрабатывает планы мероприятий с учетом интересов и возможностей обучающихся	
		Стимулирует интерес к внеурочной деятельности через игровые и художественно-продуктивные формы работы	
7.	Владение профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	Учитывает уникальные потребности и особенности каждого обучающегося при организации учебного процесса	
		Создает поддерживающую атмосферу, способствующую развитию уверенности обучающихся в своих силах	
		Работает в команде с другими специалистами для оказания комплексной помощи обучающимся.	
8.	Умение составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	Проводит анализ данных о личности обучающегося, включая его сильные и слабые стороны, интересы и потребности	
		Разрабатывает полное описание обучающегося, учитывая его индивидуальные	

		особенности и образовательные потребности	
		Работает совместно с психологами и другими специалистами для более глубокого понимания обучающегося	
9.	Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	Создает индивидуальные образовательные программы, соответствующие личностным и возрастным особенностям обучающихся	
		Регулярно оценивает достижения и корректирует образовательные маршруты в зависимости от динамики развития обучающегося	
		Вовлекает родителей в процесс разработки и реализации индивидуальных программ	

Контроль результатов:

Полное соответствие показателю	не менее 80 (%) пунктов чек-листа
--------------------------------	------------------------------------

(подпись вновь принятого педагога)

Приложение № 6
к Методическим рекомендациям

Чек лист № 6 «Оценка деятельности наставника, курирующего адаптацию вновь принятого педагога»

ФИО, должность педагога _____

Педагог-наставник _____

№ п/п	Показатели	Полное соответствие показателю	Частичное соответствие показателю	Несоответствие показателю
1.	Постановка задач	При определении задач адаптации вновь принятого педагога выделяет критерии результата. Определяет промежуточные результаты, учитывая возможные сложности и риски	Формирует образ результата в общем виде (в принципе понятно, чего надо достичь). При постановке задач проговаривает часть требуемых критериев, ставит итоговые сроки	Формирует образ результата в общем виде, не выделяет критерии результата, не формулирует промежуточные результаты и сроки
2.	Выполнение Плана работы по адаптации	Выполнено более 80% плана работы по адаптации	Выполнено 60–79% плана работы по адаптации	Выполнено менее 59% плана работы по адаптации
3.	Контроль результатов	Контролирует результаты по чек-листу «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации» (достигнут/не достигнут результат). Объективно констатирует фактические результаты. Анализирует эффективные и неэффективные способы работы с педагогом. При необходимости вносит изменения в план (изменение промежуточных результатов, постановка новых задач и др.).	Контролирует результаты по чек-листу «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации». Объективно констатирует фактические результаты. Не анализирует причины успехов и неудач.	Не контролирует результаты по чек-листу «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации» (отсутствует отметка) Не предоставляет объективной оценки полученных результатов (не приводит факты, ссылаясь на свое мнение). Не анализирует причины успехов и неудач.

4.	Взаимодействие вновь принятого педагога с наставником	Предоставляет своевременную, объективную, развивающую обратную связь на всем протяжении периода адаптации педагога. Формирует у вновь принятого педагога понимание сути предстоящей работы, обозначает контекст работы, увязывает задачи с целями более высокого порядка (поясняет, почему важно добиться определенного результата с точки зрения значимых ценностей, смыслов и задач образовательной организации). Проверяет правильность понимания задачи. Поощряет к уточняющим вопросам. Предлагает свою помощь, предлагает обращаться с затруднениями. Запрашивает профессиональные интересы педагога, опирается на них при постановке задач. Запрашивает у вновь принятого педагога его предложения по эффективному выполнению задач.	Предоставляет обратную связь в общем виде, не конкретизирует критерии результата. Интересуется возможностями, профессиональными интересами педагога, но не встраивает их в диалог, не опирается на них. Использует общие мотиваторы деятельности.	Не формирует у вновь принятого педагога понимания сути предстоящей работы не обозначает контекст работы, не предоставляет ресурсов для выполнения задачи, не проясняет понимание. Не добивается включенности, принятия задачи. Проводит формальную разъяснительную беседу.
----	---	---	--	--

Инструкция по подготовке педагога к тестированию в ГАОУ ДПО МЦКО

1. Общие положения

Комплексные независимые диагностики проводятся для педагогических работников, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительные образовательные программы в образовательных организациях города Москвы.

Комплексная независимая диагностика проводится в один день и состоит из двух частей:

Часть 1 – оценка предметных компетенций педагогических работников;

Часть 2 – оценка умений объективно оценивать выполнение обучающимися заданий с развернутым ответом на основе критериев.

2. Расчет итогового результата

Результаты частей 1 и 2 комплексной независимой диагностики выражаются в процентах от максимального количества баллов. Итоговый результат рассчитывается по формуле:

$$РИ = (P1 * 4 + P2) / 5,$$

где:

РИ – итоговый результат комплексной независимой диагностики (выраженный в процентах);

P1 – результат первой части комплексной независимой диагностики (выраженный в процентах);

P2 – результат второй части комплексной независимой диагностики (выраженный в процентах).

При расчёте применяется правило математического округления.

3. Оценка результатов

Оценка результатов КНД проводится по четырёхуровневой шкале:

- экспертный уровень: 85 – 100;
- высокий уровень: 70 – 84;
- базовый уровень: 50 – 69;
- ниже базового: менее 50.

Обратите внимание, что данная шкала не совпадает со 100-балльной шкалой ЕГЭ.

4. Подготовка к части 1 комплексной диагностики

Для педагогов, реализующих программы основного и среднего общего образования по предметам, включённым в перечень ГИА, часть 1 проводится в формате ЕГЭ.

Рекомендуемые шаги подготовки:

- изучить спецификации КИМ (контрольно-измерительных материалов) ЕГЭ по соответствующему предмету на сайте ФГБНУ «Федеральный институт педагогических измерений», включая структуру КИМ, распределение заданий, первичные баллы, разделы и уровни сложности;

- изучить обобщённый план варианта КИМ ЕГЭ по предмету;

- выполнить демонстрационный вариант КИМ для практики.

5. Подготовка ко второй части комплексной диагностики

- изучить спецификацию КИМ для второй части диагностики с акцентом на структуру и систему оценивания заданий с развернутым ответом;

- ознакомиться с демонстрационным вариантом КИМ для практической тренировки;

- материалы для подготовки доступны на сайте с демонстрационными версиями.

6. Рекомендации

- планируйте подготовку заранее, уделяя внимание изучению спецификаций и выполнению демонстрационных вариантов;

- ознакомьтесь с критериями оценивания заданий с развернутым ответом, чтобы научиться объективно их анализировать;

- используйте официальные ресурсы для тренировки, чтобы повысить уровень предметных компетенций и навыков оценивания.

Приложение № 8
к Методическим рекомендациям

АНКЕТА

для вновь принятого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце)		
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		

Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Вынесение на доску почета		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Улучшенные условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороши, дружный коллектив		
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между членами коллектива		

Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение		
Доброжелательное отношение руководителей к коллективу		

АНКЕТА для молодого педагога 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;
- организацией воспитательного процесса;
- своими результатами работы;
- качеством преподавания предмета;
- обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией;
- технической оснащенностью аудиторий;
- отношением с коллегами;
- отношениями с наставником;
- сопровождением Вашей деятельности, оказанием своевременной помощи;
- материально-техническими условиями работы;
- условиями питания в образовательном учреждении;
- взаимоотношениями с классом;
- взаимодействием с родителями учеников;
- взаимодействием с руководством образовательного учреждения;
- возможностями творческой самореализации.

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, 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.