

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №32

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №32
Д.В.Агарко



**Программа
наставничества и методического
сопровождения молодых педагогов
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

Составитель:
Чаус Т.А.
Зам по УВР

1. Пояснительная записка

Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста и, прежде всего, его желания стать Педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «ученик - учитель»...и чувством радости и профессионального удовлетворения. Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. В каждом ОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности.

В школу приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, но зачастую не имеющие педагогического опыта и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором учебно-воспитательного процесса, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся и воспитанников, общается с родителями.

Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, а также включения его в сложную структуру психологических ролей, обязательно сопровождающих любую групповую деятельность, формирование потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.

Становление молодого педагога, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство школы;
2. профессиональное самоопределение;
3. творческая самореализация в выбранном направлении образовательной деятельности;
4. проектирование профессиональной карьеры;
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога дополнительного образования:

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество и методическое сопровождение.
социализация	Появление новых качеств личности

Программа «Школа молодого педагога» направлена на становление молодого педагога дополнительного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Сроки реализации программы – 3 года, что позволяет выстроить систему методического сопровождения и наставничества в полном объеме, не нарушая её технологии.

Цель программы: Создание условий для успешной адаптации молодых педагогов в школе, повышение их профессиональной компетентности, через развитие личностного и профессионального потенциала и создание единого образовательного пространства молодых и опытных педагогов наставников.

Задачи программы на первоначальном этапе работы:

- ❖ активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом;
- ❖ организация методической работы с молодым педагогом;
- ❖ организация наставничества по различным направлениям деятельности, как урочной, так и внеурочной;
- ❖ ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ❖ ознакомление молодых педагогов со спецификой работы МБОУ ООШ №32, особенностями контингента учащихся;
- ❖ адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива МБОУ ООШ №32 и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Основные задачи программы :

- Обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательно-воспитательный процесс.
- Создание ситуации осмысления и открытия способов работы в этой конкретной ситуации; с конкретным контингентом родителей (лиц, их заменяющих) и учащихся.
- Развивать личностный и профессиональный потенциал молодого педагога, способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.
- Формирование у педагога навыков в проведении диагностики и самодиагностики.
- Создать единое образовательное пространство опытных и молодых педагогов.

Ожидаемые результаты:

Успешная адаптация молодого специалиста в новом коллектива.

Становление профессиональной деятельности педагога: закрепление и отработка на практике усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, форм взаимодействия с родителями и педагогами МБОУ ООШ №32.

Механизм реализации программы: Организация, управление и координация деятельности за исполнением программы.

Основной подход в оказании помощи молодым педагогам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении педагогов являются первый, второй годы работы в школе.

Этап	Цель	Предполагаемый результат	Срок	Результат, документ
Подготовительный	Выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, т. е. формирование представлений о работе с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала	Аналитико-проектировочная деятельность (анкетирование, индивидуальные беседы с МП, изучение документов, подготовка документации и пр.)	Сентябрь	Методическое сопровождение молодого специалиста
Основной	Создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего педагога через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня психологической компетентности; - создание условий для проявления творчества; - развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога; - формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами и др. 	Октябрь-апрель	Реализация программы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов «Школа молодого педагога»
Итоговый	Проверка эффективности психолого-	Для подведения итогов используется	Май	Анкеты, тесты, контрольная диагностика,

<p>педагогических воздействий методического сопровождения и наставничества начинающего педагога</p>	<p>анкетирование, тестирование с целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.</p>		<p>анализ.</p>
---	--	--	----------------

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа: 1й этап – подготовительный (адаптационный). Наставник определяют круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляют недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Методист оказывает молодому педагогу методическую помощь по подготовке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы в соответствии с выбранным профессиональным направлением деятельности, консультативную помощь по вопросам организации образовательного процесса.

2й этап – основной (проектировочно-реализационный). Методист и наставник разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – итоговый (контрольно-оценочный). Методист и наставник проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога,

определяют степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

План реализации программы

- | | | |
|----------------------------|-----------|---|
| Обязанности
наставника: | методиста | и |
|----------------------------|-----------|---|
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
 - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
 - изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий в детском объединении, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
 - знакомить молодого специалиста с учреждением, подготовкой рабочего места для занятий;
 - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
 - проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и воспитательных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
 - оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
 - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах

прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и методистом структурного подразделения.

Формы деятельности:

- индивидуальные (самообразование, консультации, работа над личной методической темой и др.);
- групповые по направлениям деятельности туристско-краеведческого структурного подразделения (мастер-класс, творческая педагогическая мастерская, круглый стол, семинар, тренинг, практикум).
- Коллективные (мероприятие по единой теме).

**Перспективный план работы
с молодыми педагогами по осуществлению наставничества
и методического сопровождения**

этап	Содержание работы,	Дата	Ответствен- ные
Диагнос- тический	<u>Организационные мероприятия:</u> <ul style="list-style-type: none">• собеседование – анкетирование с молодыми специалистами (по необходимости);• заполнение информационной базы данных;• общая характеристика основных проблем начинающего педагога;• составление планов работы с молодыми специалистами.	Сентябрь	Директор Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
поисково-	<ul style="list-style-type: none">• Составление тематического плана по запросам молодых	Сентябрь- октябрь	Наставники Чаус Т.А.

вариативный	<p>педагогов,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выявление характера затруднений, индивидуальное консультирование 		Лебедь Ж.В.
практико-действенный	1. Работа с молодыми педагогами по устранению психологических проблем на местах. Индивидуальные консультации по возникшим психологическим проблемам.	В течение года	
	<p>1. Знакомство с нормативно-правовой базой, документацией МБОУ ООШ №32: Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов учреждения.</p> <p>2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении календарного плана, оформление журналов</p> <p>3. Ознакомление со спецификой работы по предмету.</p> <p>4. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы. Подготовка календарных – тематического и поурочных планов молодых специалистов.</p>	Сентябрь-октябрь	<p>Директор</p> <p>Заместитель директора по УВР</p> <p>Заместитель директора по УМР</p>
	Методическое консультирование: по вопросам методики организации и проведения учебного занятия, подбора необходимой методической литературы, инструкций по ТБ при проведении образовательного процесса, вопросам индивидуального подхода к учащимся с учетом гендерных, возрастных особенностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по УМР

Персональный контроль (посещение уроков, собеседование по документации педагогов)	Октябрь-ноябрь	Педагог-наставник
Проведение педагогами-наставниками консультаций, семинаров, мастер-классов, открытых занятий (по направлению деятельности)	В течение года	Педагог-наставник
Посещение молодыми специалистами занятий опытных педагогов с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом (по направлению деятельности).	В течение года	Педагог-наставник
Осуществление методического сопровождения молодых педагогов: - по вопросам заполнения классных журналов, СГО	В течение года Сентябрь, декабрь, май	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
Участие молодых педагогов в организационно-педагогических и организационно -методических совещаниях.	1 раз в два месяца	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
Повторный персональный контроль (посещение уроков)	Январь-февраль	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
Анкетирование молодых специалистов с целью определения стрессоустойчивости и эффективности работы в школе .	Декабрь, апрель	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
1.Консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической	Декабрь, январь	Педагог-наставники

	деятельности. 2.Индивидуальные консультации по заданной тематике занятия, возникшие в ходе практической деятельности.		
	Индивидуальное консультирование молодых педагогов по методике организации воспитательной работы, проведения воспитательного мероприятия и т.д.	В течение года	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
	Активизация деятельности молодых педагогов через участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях, мастер-классах, педагогических мастерских	В течение года	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
	Вовлечение молодых педагогов в работу РМО	Март-апрель	Педагогический наставник
Аналитический	<ul style="list-style-type: none"> Изучение педагогических потребностей и возможностей молодых специалистов для планирования работы на следующий год. достижения молодых педагогов (заполнение базы). 	май	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР
	<ul style="list-style-type: none"> Отслеживание результатов образовательной деятельности Диагностика успешности работы молодого педагога 	В течение года	Педагогический наставник
	Подведение итогов работы с молодыми специалистами за учебный год (Круглый стол)	май	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по УМР

Для того, чтобы качественно управлять образовательным процессом в школе, педагог должен обладать целым набором профессиональных компетентностей. Программа наставничества и методического

сопровождения "Школа молодого педагога" создана для поддержки молодых специалистов системы образования.

**План работы
с молодыми специалистами по осуществлению наставничества
и методического сопровождения**

1-й год				
I этап - предварительный				
№	Тема	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Организация наставничества для молодых педагогов.	- Определение педагога-наставника - Знакомство с традициями учреждения -Выбор методической темы для самообразования - Работа по формированию педагогического портфолио	Сентябрь (1 нед.)	Зам. директора по УВР
2.	Собеседование с молодыми педагогами для определения направлений работы	- Анкетирование, тестирование молодых педагогов	Сентябрь (2 нед.)	Зам. директора по УВР
II этап - основной				
1.	Документация Планирование воспитательно-образовательной	1. Знакомство с уставом школы типовыми положениями документацией содержанием образовательных программ 2. Совместная методическая работа по подготовке (написанию) дополнительной рабочей	Октябрь	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники

	<p>работы с детьми Работа по само- образованию</p>	<p>программы. Плана работы.</p> <p>3. Просмотр и анализ документации: - ведение журналов - составление расписания - составление календарно- тематических планов - ведение портфолио учащихся 3. Посещение занятий молодого специалиста педагогом- наставником</p>		<p>Педагоги- наставники</p>
2.	<p>Методическое консультирование</p>	<p>по вопросам: - методики организации и проведения учебного занятия; - подбора необходимой методической литературы; - соблюдению техники безопасности на занятии (инструк-ций по ТБ при про-ведении образова- тельного процесса); - по вопросам индивидуаль- ного подхода к учащимся с учетом гендерных, возрастных особен- ностей, к детям с «особыми образовательными потребностями» и др.</p>	<p>Сентябрь- октябрь</p>	<p>Педагоги- наставники</p>
3.	<p>Работа по само- образованию</p>	<p>- Консультации - Открытые занятия молодых педагогов - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации -Посещение открытых</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Педагоги- наставники Молодые спе- циалисты</p>

		занятий - Посещение занятий наставников		
5.	Работа по самообразованию	-Консультации Посещение уроков наставников - Курсы повышения квалификации - выездные семинары, вебинары, мастер-классы	Декабрь	Педагоги-наставники Молодые специалисты Зам. директора по УВР
6.	Работа с учащимися	Консультации по вопросам: Организация навыков самостоятельной работы учащихся (по направлениям деятельности) Сбор и ведение детских портфолио Планирование воспитательной работы	Январь	Педагоги-наставники
7.	Работа с родителями	Консультации по вопросам: - Знакомство с методами и формами работы с родителями - Родительские собрания - Взаимодействие с семьей - Формы общения педагога с родителями	Февраль	Педагоги-наставники
8.	Работа по самообразованию	- Консультации - Открытые занятия молодых педагогов - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации -Посещение открытых уроков	Март	Педагоги-наставники

		- Посещение уроков наставников		
10.	Работа с документацией	- Помощь в подготовке отчетной документации	Декабрь, май	Зам. директора по УВР
11.	Работа по самообразованию	- Вовлечение молодых специалистов в работу методического объединения - Участие в работе городских секций, конференциях, семинарах, конкурсах - Знакомство с педагогическими новинками	В течение учебного года	Педагоги-наставники Молодые специалисты
12.	Психологическая помощь	-Оказание психологической поддержки молодым педагогам - Анкетирование	В течение учебного года	Педагоги-наставники
2-3 -й годы				
1.	Документация	Знакомство с реализуемыми программами	Сентябрь	Зам. директора по УВР
2.	Организация учебного процесса	-Организация самостоятельной работы учащихся	Октябрь	Педагоги-наставники
3.	Работа по самообразованию	- Консультации -Открытые уроки Мастер-классы - Курсы повышения квалификации - Посещение открытых уроков - Взаимопосещение - Посещение педагогических МО	Ноябрь	Педагоги-наставники Молодые специалисты
4.	Работа с	- Работа по организации	Декабрь-	

	учащимися	участия в воспитательных мероприятиях школы	Февраль По плану мероприятий	Педагогическая наставники
5.	Работа по самообразованию	- Консультации - Открытые уроки молодых педагогов - Мастер-классы - Курсы повышения квалификации - Посещение открытых уроков - Взаимопосещение	Март	Педагогическая наставники Молодые специалисты
6.	Работа по самообразованию	- Вовлечение молодых специалистов в работу методического объединения, РМО (выступления с методическими сообщениями) - Участие в работе городских секций, конференциях, семинарах, конкурсах - Знакомство с педагогическими новинками	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Молодые специалисты
III этап - заключительный				
1.	Педсовет	Презентация достижений молодых специалистов (отчеты молодого преподавателя и наставника)	Апрель	педагогическая наставники

ПЛАН РАБОТЫ
по организации наставничества
2020 - 2021 учебный год

№
п/п

Содержание

Сентябрь

- 1 Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения математике в школе
- 2 Изучение инструктивно – методических писем «О преподавании географии» в 2020/2021 учебном году
- 3 Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)
- 4 Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию

Октябрь

- 1 Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков
- 2 Разработка олимпиадных заданий. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде
- 3 Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся
- 4 Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти

Ноябрь

- 1 Участие в работе РМО. Знакомство с опытом работы учителей математики в школах района
- 2 Консультации по работе с документацией (классными журналами, тетрадями и дневниками учащихся)
- 3 Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи
- 4 Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока

Декабрь

- 1 Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)
- 2 Практическая работа по составлению текстов контрольных работ, отбору заданий для самостоятельных работ
- 3 Собеседование по организации внеклассной работы по предмету
- 4 Обсуждение новинок методической литературы по предмету

Январь

- 1 Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока
- 2 Посещение уроков с целью оказания методической помощи
- 3 Консультация по выполнению требований к объему и характеру домашних заданий
- 4 Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования

Февраль

- 1 Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности
- 2 Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций
- 3 Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника
- 4 Оказание помощи в работе по самообразованию

Март

- 1 Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала
- 2 Посещение уроков с целью оказания методической помощи
- 3 Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе

Апрель

- 1 Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам
- 2 Посещение уроков с целью оказания методической помощи
- 3 Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе
- 4 Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций

Май

- 1 Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»
- 2 Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся
Анализ процесса адаптации молодого специалиста:
- 3 индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов

Приложение №2

Семь золотых правил для педагога

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперед шаг за шагом (И. Павлов)
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Заповеди молодому педагогу

1. Окунись в свою работу и тогда ничто не мешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ребёнка.

6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ребёнка можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.
9. Будь для учащегося не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

Задавайте себе вопросы:

1. Какое впечатление я произвожу на детей?
2. Веду ли себя с ними достаточно непринужденно и раскованно?
3. Искренним ли выгляжу в их глазах?
4. Достаточно ли развито у меня умение располагать их к себе?
5. Могу ли говорить с детьми на любые темы?
6. Чувствуют ли дети себя со мной свободно?
7. Удаётся ли мне убеждать детей или чаще приказываю?
8. Есть ли у меня чувство юмора?
9. Как дети воспринимают мои шутки?
10. Есть ли дети, которые избегают общаться со мной?
11. Бывают ли ситуации, в которых дети неохотно общаются со мной?

Приложение № 3

Критерии
оценивания педагогической деятельности молодого специалиста педагогом-наставником на занятии

№ п/п	Показатели	Владе-ет в до-статоч-ной степе-ни	Скорее владеет	Затруд-няется отве-тить	Не влад еет
1. Теоретическая готовность к обучающему процессу					

1.	Уровень теоретической подготовки				
2.	Умение использовать на занятии результаты современных исследований, подбирать наглядный материал				
3.	Свободное владение материалом занятия				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2.	Умение вызвать интерес у учащихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4.	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала (интерактивные методы и приемы обучения и развития)				
6.	Умение использовать технологии активного обучения				
7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего занятия				
8.	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на занятии				
9.	Умение стимулировать учащихся к выполнению практической работы				
3. Психологическая и личностная готовность педагога к обучающему процессу					
1.	Умение анализировать собственную педагогическую деятельность				
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				

3.	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4.	Наличие чувства уверенности в себе				

Приложение № 4

Оценка
личностных профессиональных качеств педагогической
деятельности молодого специалиста педагогом - наставником
осуществляется по следующим критериям:

№№	Показатели	Владе-ет в доста-точной сте-пени	Ско-рее владе-ет	Затру-д-няется отве-тить	Не владе-ет
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли педагога					
1.	Положительное отношение к профессии				
2.	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3.	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1.	Умение излагать материал ясно, дос-тупно, соблюдая последовательность				
2.	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3.	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4.	Владение различными методами и технологиями обучения				
5.	Умение выстраивать систему занятий и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6.	Владение технологией внеклассной				

	работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7.	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на занятии.				
8.	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися.				
9.	Умение работать с диагностическими материалами.				
10.	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога					
1.	Уровень решения профессиональных задач				
2.	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3.	Адекватность самооценки готовности к работе в УДО				

Приложение № 5

Памятка

начинающему педагогу по организации занятия

1. Тщательно готовься к занятиям.
2. Идя на занятие, ты должен досконально знать, куда пришел, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Перед занятием проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов в аудитории, на столе, чисто ли в помещении (кабинете).
4. Рационально используйте каждую минуту занятия.
5. Объясните учащимся цель, задачи занятия.
6. Приходи в аудиторию за 15 минут до занятия, чтобы приготовить все необходимое для проведения занятия.

7. Огляди группу учащихся, особенно недисциплинированных ребят. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала занятия, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило все меньше и меньше времени.
8. Энергично начинай занятие. Веди его так, чтоб каждый учащийся был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
9. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп занятия, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу детей. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
10. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте учащимся решать их самостоятельно.
11. Не спешите исправлять ошибку ребёнка, лучше, если ее исправят учащиеся.
12. Старайтесь организовать самостоятельную работу на занятии – предлагайте учащимся больше практической деятельности, творческих заданий.
13. На занятии каждый учащийся должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
14. Обращайте внимание на воспитательные аспекты занятия: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
15. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на занятии, занимаются посторонними делами.
16. Комментируя оценки знаний, старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите учащемуся, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.
17. В конце занятия дай общую оценку группе и отдельным учащимся. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учащихся, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.

18. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к группе.

19. Помните: каждое занятие особенное, не должно быть похоже на предыдущие.

20. Посещайте занятия опытных педагогов-стажистов. Применяйте у себя их позитивный опыт.

21. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ребёнка.

Приложение № 6

Несколько советов молодым педагогам

1. Будьте оптимистами!

2. Общаясь с родителями, помните, что взрослые – это те же дети, только очень усталые; исходите из принципа, что не родители воспитывают детей, а наоборот.

3. Не забывайте: решающее значение имеет первое занятие, первое знакомство с детьми.

4. Применяйте правило контрастов: если сначала дать детям волю, а потом прижать – они вас не взлюбят, если наоборот – будут вам благодарны.

5. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми; умейте испытывать радость от встречи с ними.

6. Не находитесь на глазах у детей без дела.

7. Давайте свое тепло и ласку не «любимчикам», не тем, кто «льнет», а тем, кому это особенно необходимо.

8. Если сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь.

9. Будьте всегда в форме, подтянуты и в хорошем настроении!

10. Учитесь здороваться с детьми – тоном, которым вы говорите «здравствуй», тоже можно воспитывать.

11. Постарайтесь всеми возможными способами узнать у ваших подопечных всю «подноготную»: как они росли, как учатся – это поможет вам в общении с ними.

12. Не смущайтесь своих ошибок – дети, в отличие от нас, всегда прощают нам ошибки.

13. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером: «Я – отличный педагог, меня все уважают, любят и слушаются»!

14. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать.

15. Не отмахивайтесь и не отгораживайтесь от детей!

Приложение №7

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ф.И.О. _____

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?

_____ 2.

Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

_____ 4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Тема самообразования (методическая тема):

7. Что вас привлекает в работе коллектива: новизна деятельности; условия работы; возможность экспериментировать; пример и влияние коллег и руководителя; организация труда; доверие; возможность профессионального роста.

8. Ваше хобби, увлечение

9. Что вам хотелось бы изменить?

10. Ваш E-mail

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!