

Сведения о педагоге – наставнике

Педагогический стаж:
Место работы:
Должность:
Образование:
Квалификационная категория:

Сведения о молодом специалисте

Место работы:
Должность:
Образование:
Квалификационная категория:

Пояснительная записка.

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог-психолог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Период вхождения молодого педагога-психолога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов-психологов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-психологи с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Актуальность.

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации, особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее неизвестным людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы.

Цели и задачи программы.

Цель программы: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, повышение его педагогического мастерства.

Задачи программы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с педагогами, детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Срок реализации программы: 1 год.

Этапы реализации.

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный.

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

На данном этапе к работе с молодым учителем подключаются представители администрации, руководитель методического объединения, педагог-наставник, педагог-психолог, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу «Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их решения».

2 этап. Основной, проектировочный этап.

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы. Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом.

3 этап. Контрольно-оценочный этап.

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

На данном этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

Примерное планирование работы

<i>Дата проведения</i>	<i>Содержание</i>	<i>Форма проведения</i>
Август-сентябрь	Знакомство с локальными актами школы. Помощь в составлении программ, планов, оформление документации. Составление индивидуального плана саморазвития молодого педагога- психолога. Изучение затруднений в работе молодого педагога- психолога.	Работа с документами. Оформление папки обязательной документации педагога-психолога. Консультации.
Октябрь	Выбор темы самообразования. Методика планирования и организации деятельности педагога-психолога.	Практикум «Самообразование педагога»
Ноябрь-декабрь	Диагностический инструментарий. Практическое применение.	Практическое занятие.
Февраль	Практическое занятие молодого педагога-психолога (структура занятия, целеполагание, составление плана)	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Март	Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности в коллективе.	Анкетирование молодого педагога-психолога
Апрель	Консультация по вопросам организации работы с родителями.	Разработка рекомендаций
Май	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Обучение составлению отчетности. Определение направлений работы на следующий учебный год.	Просветительское занятие.
В течение года	Индивидуальные консультации по выявленным затруднениям. Посещение занятий молодого педагога-психолога с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе. Прохождение курсовой подготовки Участие молодого педагога- психолога в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, конференциях и т.д.	Оказание консультативной помощи. Методическая помощь в подборе материала

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого педагога-психолога как профессионала своего дела.
3. Повышение методической культуры педагога- психолога.
4. Умение проектировать свою деятельность, работать с обучающимися на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную, групповую работу.

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
Испытываю проблемы				
1. Нормативно-правовая база				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.			
2. В урочной деятельности:				
2.1. Разработка учебных рабочих программ				
2.2. Моделирование урока				
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи урока;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка технологической карты урока			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
3. Реализация:				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			
г)	приемы формирования УУД			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само-и взаимоконтролю;			

	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
е)	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
2.4. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа урока			
3. Во внеклассной деятельности				
3.1.	Разработка плана воспитательной работы			
3.2.	Проведение:			
	- классных часов;			
	- тематических внеклассных мероприятий;			
	- мероприятий с привлечением родительской общественности;			
	- мониторинговых мероприятий			
4. Во внеурочной деятельности:				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.			
Хотелось бы				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН Наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста:

Профессия (должность)

Методическое объединение

Отчетный период:

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения		
	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией и т.д.		
	Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.)		
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.)		
	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

дата

подпись наставника

Ознакомлен:

дата

подпись молодого специалиста

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Методическое объединение _____

Периоды наставничества с " ____ " _____ 20__ г.

по " ____ " _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____

(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям: результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий; взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

Памятка для молодого учителя

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, подготовлены технические и ИКТ средства. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите весь класс, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать ученикам, испытывающим затруднения, чтобы они смогли поверить в свои силы, чтобы сохранять набранный темп урока. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого внимание неустойчивое. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Просьбы и вопросы к тем обучающимся, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
8. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.
9. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
10. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой "ключ" к ученикам.

Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении учащихся	Неприятное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед школьниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления обучающимися заданий учителя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ученике	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех обучающихся в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание опрашиваемого ученика, несвоевременное	Нервное состояние отвечающего ученика	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном,

вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание		составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)