

Принято
на заседании городского
методического совета
Протокол № _
от «18» февраля 2021г.

Утверждено
Директор МКУ ИМДЦ
МО г.Новотроицк
Т.Г. Аксёнова
«22» февраля 2021г.



Муниципальное казенное учреждение
«Информационный методико-диагностический центр
муниципального образования город Новотроицк»

Методическое пособие для наставников по работе с молодыми педагогами

Новотроицк

2021

Методическое пособие для наставников по работе с молодыми педагогами

Методическая работа наставника с молодым педагогом

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Наставник развивает свои деловые качества. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Пять принципов успешного наставника

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение **принципов** успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение молодых педагогов.

1. Принцип уважения

Как добиться уважения молодых специалистов?

- проявлять уважение к окружающим;
- ценить труд окружающих;

- быть логичными в том, что Вы говорите и делаете;
- быть преданным своему делу и профессии.

2. Принцип взаимодействия

Для того чтобы установить связь с молодыми педагогами, наставнику необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
 - указывать направление молодому специалисту и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
 - говорить открыто и искренне, на одном языке с молодым педагогом;
 - подстраиваться под культуру и интересы молодых педагогов;
 - узнать своих молодых педагогов ближе и верить в них
- самый важный пункт.

3. Принцип доверия

Доверие - это связующее звено между наставником и молодым педагогом. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на молодых педагогов, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4. Принцип вдохновения

Способность молодых педагогов достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

5. Принцип эффективной коммуникации

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Педагоги воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь. Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

Работа педагога-наставника строится по алгоритму и руководствуется Положением о наставничестве, приказом директора ОО о закреплении наставников за молодыми педагогами.

В работе педагогов-наставников с молодыми педагогами можно выделить **следующие этапы:**

1. Адаптационно-диагностический

1.1. Беседа: знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка резюме, материалов личного дела – образование, курсы и пр..

1.2. Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: совместное изучение нормативных документов (должностная инструкция, положение о наставничестве, правила внутреннего распорядка школы).

1.3. Входная диагностика: выявление уровня сформированности базовых профессиональных компетентностей (Приложение 1), собеседование, изучение документов.

1.4. Мотивация наставляемого через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива.

2. Проектировочный

2.1. Совместное целеполагание: выработка целей и задач работы на год.

2.2. Планирование: составление плана индивидуального развития и путей совместных действий (Приложение 2.).

2.3. Анализ индивидуального плана развития молодого учителя на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана.

2.4. Встреча с психологом, рекомендации психолога (Приложение 3), диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога.

2.5. Проектировочная работа по подготовке основных документов учителя (конспект занятий, рабочая программа).

3. Основной

3.1. Координационная деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития.

3.2. Текущая совместная работа: посещение уроков молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашение его на свои уроки, совместное их обсуждение. Оказание помощи в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы необходимо разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оказание помощи в подборе методической литературы для самообразования и в его организации. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

4. Контрольно-оценочный

4.1. Итоговая диагностика: контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование (Приложение 4).

4.2. Отчет молодого педагога по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год (Приложение 5).

4.3. Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия.

Отчет по проведению программы наставничества фиксирует рост молодых специалистов и эффективность программы наставничества в целом. Он состоит из анализа наставника (Приложение 6) и обратной связи подопечного (Приложение 7).

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

Приложение 1

Методика оценки базовых компетентностей

педагога

(по Е. С. Савинову)

Данная методика составлена на основе «Примерной основной образовательной программы образовательного учреждения. Начальная школа / [сост. Е. С. Савинов].

Реализация ФГОС предусматривает наращивание кадрового потенциала образовательного учреждения, что в свою очередь позволит обеспечить качественную реализацию Государственного образовательного стандарта общего

образования в содержательном, процессуальном, технологическом и результирующим отношениях.

Для достижения качественных результатов в ходе реализации ФГОС ООО предполагается оценка качества и результативности деятельности педагогических работников с целью коррекции их деятельности.

Цель проведения данной методики – выявление уровня сформированности базовых компетентностей педагога, позволяющего эффективно осуществлять педагогическую деятельность.

Инструкция проведения:

Для педагогов составлена анкета, которая предполагает ответы на вопросы в трех позициях: 1) да; 2) нет; 3) частично. 38 вопросов составлены сплошным текстом.

Вопросы анкеты отражают шесть направлений базовых компетентностей педагога:

1. Личностные качества.
2. Постановка целей и задач педагогической деятельности.
3. Мотивация учебной деятельности.
4. Информационная компетентность.
5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений.
6. Компетенции в организации учебной деятельности.

Обработка результатов анкет педагогов предполагает выявление уровня (высокий (да), критический (частично), низкий (нет) сформированности базовых компетентностей по всем направлениям, что позволит выделить проблемную зону и составить программу коррекции деятельности педагога.

Анкета для педагога

1. Верите ли вы в свои силы, как человека, занимающегося педагогической деятельностью?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

2. Верите ли Вы в силы своих учеников?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

3. Умеете ли Вы находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

4. Знакомы ли Вы с индивидуальными и возрастными особенностями своих учащихся?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

5. Считаете ли Вы свою точку зрения единственно правильной?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

6. Умеете ли Вы выстраивать систему формирования материальных и духовных интересов молодого поколения?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

7. Умеете ли Вы «остужать» эмоционально напряженную ситуацию?

- 1) да

2) нет

3) частично

8. Способны ли Вы анализировать свою педагогическую деятельность?

1) да

2) нет

3) частично

9. Умеете ли Вы тему урока перевести в методические задачи урока?

1) да

2) нет

3) частично

10. Владете ли Вы методами перевода цели в учебную задачу в конкретном возрасте?

1) да

2) нет

3) частично

11. Умеете ли Вы обеспечить успех в деятельности учащихся?

1) да

2) нет

3) частично

12. Владете ли Вы различными методами оценивания и грамотно их применяете?

1) да

2) нет

3) частично

13. Умеете ли Вы превращать учебную задачу в лично значимую для учащихся?

1) да

2) нет

3) частично

14. Умеете ли Вы сочетать теоретические знания с практикой?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

15. Реализуете ли Вы в своей педагогической деятельности личностно-ориентированные методы образования?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

16. Формируете ли Вы банк своих методических находок и методов?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

17. Владете ли Вы знаниями современных достижений в области методики обучения?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

18. Владете ли Вы теоретическими знаниями по психологии, характеризующие индивидуальные особенности обучающихся?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

19. Владете ли Вы методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно, совместно со школьным психологом)?

- 1) да
- 2) нет

3) частично

20. Используете ли Вы знания по психологии в организации учебного процесса?

1) да

2) нет

3) частично

21. Разрабатываете ли Вы индивидуальные проекты на основе личных характеристик обучающихся?

1) да

2) нет

3) частично

22. Учитываете ли Вы свои индивидуальные особенности в проектировании педагогической деятельности?

1) да

2) нет

3) частично

23. Умение вести самостоятельный поиск информации?

1) да

2) нет

3) частично

24. Знаете ли Вы требования к составлению образовательной программы?

1) да

2) нет

3) частично

25. Осознанно ли Вы разрабатываете рабочие программы?

1) да

2) нет

3) частично

26. Знакомы ли Вы с УМК, используемые в вашем образовательном учреждении?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

27. Обоснован ли Вами выбор УМК в вашей деятельности?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

28. Владете ли Вы набором решающих правил, используемых для различных педагогических ситуаций?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

29. Владете ли Вы набором знаний нетипичных конфликтных ситуаций?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

30. Способны ли Вы устанавливать субъект – субъектные отношения?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

31. Осознанно ли Вы включаете новый учебный материал в систему освоенных обучающимися знаний?

- 1) да
- 2) нет
- 3) частично

32. Владете ли Вы знаниями функции педагогической оценки?

- 1) да
- 2) нет

3) частично

33. Знаете ли Вы, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности?

1) да

2) нет

3) частично

34. Умеете ли Вы перейти от педагогического оценивания к самооценке?

1) да

2) нет

3) частично

35. Свободно ли Вы владеете учебным материалом?

1) да

2) нет

3) частично

36. Умеете ли Вы использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен уметь определить, чего ему не хватает для решения задачи)?

1) да

2) нет

3) частично

37. Умеете ли Вы обосновать выбранные методы и средства обучения?

1) да

2) нет

3) частично

38. Умеете ли Вы организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче?

1) да

2) нет

3) частично

Интерпретация результатов:

1. Личностные качества – 1-8 вопросы.

1. 1 «Вера в силы и возможности обучающихся».

Характеристика компетентности: данная компетентность является выражением гуманистической позиции педагога. Она отражает основную задачу педагога — раскрывать потенциальные возможности обучающихся. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся снимает обвинительную позицию в отношении обучающегося, свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся. Можно сказать, что любить ребёнка — значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Вера в силы и возможности обучающихся» (1-3) предполагает:

- умение создавать ситуацию успеха для обучающихся;
- умение осуществлять грамотное педагогическое оценивание, мобилизующее академическую активность;
- умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития;
- умение разрабатывать индивидуально ориентированные образовательные проекты.

1.2 «Интерес к внутреннему миру обучающихся».

Характеристика компетентности: интерес к внутреннему миру обучающихся предполагает не просто знание их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на

индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Интерес к внутреннему миру обучающихся» (4) предполагает:

- умение составить устную и письменную характеристику обучающегося, отражающую разные аспекты его внутреннего мира;

- умение выяснить индивидуальные предпочтения (индивидуальные образовательные потребности), возможности ученика, трудности, с которыми он сталкивается;

- умение построить индивидуализированную образовательную программу;

- умение показать личностный смысл обучения с учётом индивидуальных характеристик внутреннего мира.

1.3 «Открытость к принятию других позиций, точек зрения (неидеологизированное мышление педагога)».

Характеристика компетентности: открытость к принятию других позиций и точек зрения предполагает, что педагог не считает свою точку зрения единственно правильной. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Открытость к принятию других позиций, точек зрения (неидеологизированное мышление педагога)» (5) предполагает:

- убеждённость, что истина может быть не одна;
- интерес к мнениям и позициям других;

- учёт других точек зрения в процессе оценивания обучающихся.

1.4 «Общая культура». Характеристика компетентности: определяет характер и стиль педагогической деятельности. Заключается в знаниях педагога об основных формах материальной и духовной жизни человека. Во многом определяет успешность педагогического общения, позицию педагога в глазах обучающихся.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Общая культура» (6) предполагает:

- ориентацию в основных сферах материальной и духовной жизни;
- знание материальных и духовных интересов молодёжи;
- возможность продемонстрировать свои достижения;
- руководство кружками и секциями.

1.5 «Эмоциональная устойчивость». Характеристика компетентности: определяет характер отношений в учебном процессе, особенно в ситуациях конфликта. Способствует сохранению объективности оценки обучающихся. Определяет эффективность владения классом.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Эмоциональная устойчивость» (7) предполагает:

- в трудных ситуациях педагог сохраняет спокойствие;
- эмоциональный конфликт не влияет на объективность оценки;
- педагог не стремится избежать эмоционально напряжённых ситуаций.

1.6 «Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе». Характеристика компетентности: в основе данной компетентности лежит вера

в собственные силы, собственную эффективность. Способствует позитивным отношениям с коллегами и обучающимися. Определяет позитивную направленность на педагогическую деятельность.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе» (8) предполагает:

- осознание целей и ценностей педагогической деятельности;
- позитивное настроение;
- желание работать;
- высокая профессиональная самооценка.

2. Постановка целей и задач педагогической деятельности – 9 – 10 вопросы.

2.1 «Умение перевести тему урока в педагогическую задачу». Характеристика компетентности: основная компетенция, обеспечивающая эффективное целеполагание в учебном процессе. Обеспечивает реализацию субъект-субъектного подхода, ставит обучающегося в позицию субъекта деятельности, лежит в основе формирования творческой личности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение перевести тему урока в педагогическую задачу» (9) предполагает:

- знание образовательных стандартов и реализующих их программ;
- осознание нетождественности темы урока и цели урока;
- владение конкретным набором способов перевода темы в задачу.

2.2 «Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся». Характеристика компетентности: данная компетентность является конкретизацией предыдущей. Она направлена на индивидуализацию обучения и благодаря этому связана с мотивацией и общей успешностью.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся» (10) предполагает:

- знание возрастных особенностей обучающихся;
- владение методами перевода цели в учебную задачу в конкретном возрасте.

3. Мотивация учебной деятельности – 11 - 13 вопросы.

3.1 «Умение обеспечить успех в деятельности». Характеристика компетентности: компетентность, позволяющая обучающемуся поверить в свои силы, утвердить себя в глазах окружающих, один из главных способов обеспечить позитивную мотивацию учения.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение обеспечить успех в деятельности» (11) предполагает:

- знание возможностей конкретных учеников;
- постановка учебных задач в соответствии с возможностями ученика;
- демонстрация успехов обучающихся родителям, одноклассникам.

3.2 «Компетентность в педагогическом оценивании». Характеристика компетентности: педагогическое оценивание служит реальным инструментом осознания обучающимся своих достижений и недоработок. Без знания своих

результатов невозможно обеспечить субъектную позицию в образовании.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в педагогическом оценивании» (12) предполагает:

- знание многообразия педагогических оценок;
- знакомство с литературой по данному вопросу;
- владение различными методами оценивания и их применение.

3.3 «Умение превращать учебную задачу в лично значимую». Характеристика компетентности: это одна из важнейших компетентностей, обеспечивающих мотивацию учебной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение превращать учебную задачу в лично значимую» (13) предполагает:

- знание интересов обучающихся, их внутреннего мира;
- ориентация в культуре;
- умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов.

4. Информационная компетентность – 14 - 23 вопросы.

4.1 «Компетентность в предмете преподавания». Характеристика компетентности: глубокое знание предмета преподавания, сочетающееся с общей культурой педагога. Сочетание теоретического знания с видением его практического применения, что является предпосылкой установления личной значимости учения.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в предмете преподавания» (14) предполагает:

- знание генезиса формирования предметного знания (история, персоналии, для решения каких проблем разрабатывалось);

- возможности применения получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений;

- владение методами решения различных задач;

- свободное решение задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных.

4.2 «Компетентность в методах преподавания».

Характеристика компетентности: обеспечивает возможность эффективного усвоения знания и формирования умений, предусмотренных программой. Обеспечивает индивидуальный подход и развитие творческой личности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в методах преподавания» (15 - 17) предполагает:

- знание нормативных методов и методик;

- демонстрация лично-ориентированных методов образования;

- наличие своих находок и методов, авторской школы;

- знание современных достижений в области методики обучения, в том числе использование новых информационных технологий;

- использование в учебном процессе современных методов обучения.

4.3 «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)».

Характеристика компетентности: позволяет осуществлять индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию академической активности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)» (18 - 22) предполагает:

- знание теоретического материала по психологии, характеризующего индивидуальные особенности обучающихся;

- владение методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно, совместно со школьным психологом);

- использование знаний по психологии в организации учебного процесса;

- разработка индивидуальных проектов на основе личных характеристик обучающихся;

- владение методами социометрии;

- учёт особенностей учебных коллективов в педагогическом процессе;

- знание (рефлексия) своих индивидуальных особенностей и их учёт в своей деятельности.

4.4 «Умение вести самостоятельный поиск информации». Характеристика компетентности: обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности.

Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых педагогических технологий предполагают непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает желание и умение вести самостоятельный поиск.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)» (23) предполагает:

- профессиональная любознательность;
- умение пользоваться различными информационно-поисковыми технологиями;
- использование различных баз данных в образовательном процессе.

5. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений – 24 - 29 вопросы.

5.1 «Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты». Характеристика компетентности: умение разработать образовательную программу является базовым в системе профессиональных компетенций. Обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе индивидуальных образовательных программ. Без умения разрабатывать образовательные программы в современных условиях невозможно творчески организовать образовательный процесс.

Образовательные программы выступают средствами целенаправленного влияния на развитие обучающихся.

Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.

Обоснованный выбор учебников и учебных комплектов является составной частью разработки образовательных программ, характер представляемого обоснования позволяет судить о стартовой готовности к началу педагогической деятельности, сделать вывод о готовности педагога учитывать индивидуальные характеристики обучающихся.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение разработать образовательную

программу, выбрать учебники и учебные комплекты» (24 - 27)
предполагает:

- знание образовательных стандартов и примерных программ;

- наличие персонально разработанных образовательных программ: характеристика этих программ по содержанию, источникам информации; по материальной базе, на которой должны реализовываться программы; по учёту индивидуальных характеристик обучающихся;

- обоснованность используемых образовательных программ;

- участие обучающихся и их родителей в разработке образовательной программы, индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута;

- участие работодателей в разработке образовательной программы;

- знание учебников и учебнометодических комплектов, используемых в образовательных учреждениях, рекомендованных органом управления образованием;

- обоснованность выбора учебников и учебнометодических комплектов, используемых педагогом

5.2 «Умение принимать решения в различных педагогических ситуациях». Характеристика компетентности: педагогу приходится постоянно принимать решения:

- как установить дисциплину;

- как мотивировать академическую активность;

- как вызвать интерес у конкретного ученика;

- как обеспечить понимание и т. д.

Разрешение педагогических проблем составляет суть педагогической деятельности.

При решении проблем могут применяться как стандартные решения (решающие правила), так и творческие (креативные) или интуитивные.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты» (28- 29) предполагает:

- знание типичных педагогических ситуаций, требующих участия педагога для своего решения;
- владение набором решающих правил, используемых для различных ситуаций;
- владение критерием предпочтительности при выборе того или иного решающего правила;
- знание критериев достижения цели;
- знание нетипичных конфликтных ситуаций;
- примеры разрешения конкретных педагогических ситуаций;
- развитость педагогического мышления.

6. Компетенции в организации учебной деятельности – 30 - 38 вопросы.

6.1 «Компетентность в установлении субъект-субъектных отношений». Характеристика компетентности: является одной из ведущих в системе гуманистической педагогики. Предполагает способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества, способность слушать и чувствовать, выяснять интересы и потребности других участников образовательного процесса, готовность вступать в помогающие отношения, позитивный настрой педагога.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в установлении субъектсубъектных отношений» (30) предполагает:

- знание обучающихся;
- компетентность в целеполагании;
- предметная компетентность;
- методическая компетентность;
- готовность к сотрудничеству.

6.2 «Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способов деятельности».

Характеристика компетентности: добиться понимания учебного материала — главная задача педагога. Этого понимания можно достичь путём включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и путём демонстрации практического применения изучаемого материала.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способов деятельности»

(31) предполагает:

- знание того, что знают и понимают ученики;
- свободное владение изучаемым материалом;
- осознанное включение нового учебного материала в систему освоенных обучающимися знаний;
- демонстрация практического применения изучаемого материала;
- опора на чувственное восприятие.

6.3 «Компетентность в педагогическом оценивании».

Характеристика компетентности: обеспечивает процессы стимулирования учебной активности, создаёт условия для формирования самооценки, определяет процессы формирования личностного «Я» обучающегося, пробуждает творческие силы. Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие обучающегося от внешней

оценки к самооценке. Компетентность в оценивании других должна сочетаться с самооценкой педагога.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в педагогическом оценивании» (32-34) предполагает:

- знание функций педагогической оценки;
- знание видов педагогической оценки;
- знание того, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности;
- владение методами педагогического оценивания;
- умение продемонстрировать эти методы на конкретных примерах;
- умение перейти от педагогического оценивания к самооценке.

6.4 «Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося». Характеристика компетентности: любая учебная задача разрешается, если обучающийся владеет необходимой для решения информацией и знает способ решения. Педагог должен обладать компетентностью в том, чтобы осуществить или организовать поиск необходимой для ученика информации.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося» (35-36) предполагает:

- свободное владение учебным материалом;
- знание типичных трудностей при изучении конкретных тем;
- способность дать дополнительную информацию или организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения учебной задачи;
- умение выявить уровень развития обучающихся;

- владение методами объективного контроля и оценивания;

- умение использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен уметь определить, чего ему не хватает для решения задачи).

6.5 «Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебновоспитательного процесса». Характеристика компетентности: обеспечивает эффективность учебновоспитательного процесса.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса» (37) предполагает:

- знание современных средств и методов построения образовательного процесса;

- умение использовать средства и методы обучения, адекватные поставленным задачам, уровню подготовленности обучающихся, их индивидуальным характеристикам;

- умение обосновать выбранные методы и средства обучения.

6.6 «Компетентность в способах умственной деятельности». Характеристика компетентности: компетентность в способах умственной деятельности.

Высокий уровень сформированности такой базовой компетентности как «Компетентность в способах умственной деятельности» (38) предполагает:

- знание системы интеллектуальных операций;

- владение интеллектуальными операциями;

- умение сформировать интеллектуальные операции у учеников;

- умение организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче.

Приложение 2

Форма примерного плана профессионального развития

Для проектирования индивидуального плана профессионального развития педагога важно определить цели. Для этого постарайтесь ответить на следующие вопросы:

В овладении какими компетенциями могу помочь коллегам?

Какие компетенции хочу осваивать (развивать)?

Каких результатов планирую достичь?

Области профессиональных затруднений	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенции
Общепедагогическая	1.				
	2.				
	...				
Научно-теоретическая					

Методическая					
Психолого-педагогическая					
Коммуникативная					

Приложение 3

Рекомендации психолога

Профессиональная адаптация молодого педагога - это непрерывно продолжающийся, постоянный идущий процесс, имеющий свою динамику и особенности. Её успешность зависит от многих обстоятельств. Ведущую роль играет система ценностей личности специалиста, определяющая его ориентации и отношения к себе самому, к сотрудникам и руководителям, избранной профессии, к своим служебным обязанностям. Эти отношения могут оказаться как позитивными, так и негативными.

Педагогическая деятельность насыщена напряженными ситуациями и различными факторами, которые требуют повышенного эмоционального реагирования. По степени напряженности нагрузка учителя в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, т.е. профессионалов, непосредственно работающих с людьми. Причины напряженности педагогической деятельности обусловлены

различными факторами: сложные, напряженные условия деятельности (загруженность рабочего дня, столкновение с новыми, трудными ситуациями, повышенные интеллектуальные нагрузки и т.д.), особенности личности, которые провоцируют чрезмерную чувствительность человека к определенным профессиональным трудностям, т.е. личностные (мотивационные, эмоциональные, социальные и др.) характеристики.

Профессиональный долг обязывает педагога принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, состояния раздражительности, тревожности, отчаяния. Однако внешнее сдерживание эмоций, когда внутри происходит бурный эмоциональный стресс, не приводит к успокоению, а, наоборот, повышает эмоциональное напряжение и негативно сказывается на здоровье.

Вот некоторые механизмы психологической защиты.

Бегство. Простейшая автоматическая защита – бегство, уход от проблемы. В тех случаях, когда мы не в состоянии реально защитить себя от страданий, переживаний, внутреннего дискомфорта, мы склонны отвести их от себя, вести себя так, словно проблемы не существует.

Вытеснение (подавление). Стремление уйти из неприятной ситуации часто выражается в неосознанном, но направленном забывании, которое принято называть вытеснением. Можно забыть имена, события, обидные высказывания, воспоминания о которых причиняет страдание.

Проявление (вымещение). Иногда незначительная причина (ирония, намек, просто случайное слово, действие со стороны окружающих) вызывает неожиданно бурные эмоции (слезы, гнев). Это и есть проявления – неадекватная реакция на почве когда-то подавленных потребностей, неразрешенных проблем, неприемлемых качеств или черт характера личности.

Механизм вымещения лежит в основе различного рода асоциальных поступков. Однако, разумно использованный, он может помочь избежать худшего.

Но психологическая самозащита дает лишь временное ощущение благополучия, успокаивает чувство вины и совести. Она не делает нас лучше, закрепляет наши недостатки. В действительности это способы подсознательной самомаскировки, самообмана, ложной защиты. Необходимо иметь смелость и мужество перед самим собой, чтобы разглядеть их в себе и устранить.

Эмоциональные реакции личности могут быть адекватными, т.е. соответствующими общепринятым правилам поведения и нормам физического и психического здоровья, и неадекватными, т.е. не соответствующими, не соизмеримыми с величиной и характером внешних воздействий, выходящими за пределы общепринятых норм. Неадекватные эмоциональные реакции возникают в ситуациях повышенной напряженности (усталость, болезнь), при неудачах в делах или личной жизни, межличностных конфликтах. Самые сильные, трудноуправляемые, наиболее «строптивые» эмоции – аффекты, страхи, страсти, обида, зависть, стрессы.

Необходимы средства и методы произвольной (сознательной) саморегуляции, - укрощение «строптивых» эмоций.

Существуют различные техники саморегуляции, предлагаем использовать следующие.

Упражнения на саморегуляцию для молодых учителей

1. Дыхательная гимнастика помогает снять напряжение и раздражение и является хорошим средством борьбы с усталостью.

Делаем вдох на 4 счета, задерживаем на 4 счета дыхание, затем делаем выдох на 4 счета, снова задерживаем дыхание на 4 счета.

Подобный тип дыхания не только экономит дыхательную смесь, но и приводит организм в состояние высокой эффективности. В русском языке нет подходящего слова, чтобы описать это состояние. Это такое состояние, когда вам хорошо, настроение замечательное, самочувствие отменное, а работа выполняется как бы сама собой. Возможно, это звучит не очень убедительно.

Просто попробуйте подышать подобным образом хотя бы 3-4 цикла, и вы поймете, что после этого думать, как неудачник, просто не получается! Тело само по себе распрямляется и повышается настроение! Не поленитесь, проведите этот маленький эксперимент. Вы поймаете себя на ощущении силы и уверенности. Если вдруг у вас случается что-то, что вывело вас из себя, просто примените это упражнение.

Уже через несколько минут вы почувствуете заметное улучшение собственного состояния. Есть еще йоговский вариант того же самого упражнения. Разница в том, что вы делаете вдох на 4 счета, затем выдох на 4 счета, задержку дыхания на 4 счета. Если первый вариант упражнения можно графически представить в виде квадрата, то второй – в виде треугольника.

Снимать стрессы на работе категорически нельзя перекурами, пирожными или крепким кофе. Можно применить только жевательную резинку, таблетки с мятой или маленький квадратик шоколада, причем не жевать его, а рассасывать.

2. Упражнение. Выпрямите спину, расправьте плечи и втяните живот. Сделать это можно и сидя, и стоя - в той позе,

к которой застало вас негативное эмоциональное состояние. Стресс, как правило, сразу же пригибает человека, ухудшает осанку, заставляет обмякнуть, вывалить живот... Вот мы все это сейчас и уберем. Выпрямились, подтянулись... Так, одно последствие стресса ликвидировали - вернули форму тела в первоначальный вид.

Памятка для молодого учителя

ЧТО ПОМОГАЕТ:

1. Наблюдательность и корректное поведение. Желание прислушиваться к мнению коллег независимо от их профессиональной опытности, ответственности, инициативности. Отсутствие спешки в выводах, категоричности в оценках, поскольку новичок – это, в сущности, человек со стороны. Умение отстаивать свою точку зрения аргументированно, на основе проверенных фактов, без лишней горячности, тактично. Знание предмета, трудолюбие. Ответственность в любом деле, выполнение его со всей серьезностью, с душой, чтобы оставался добрый след в душах учеников.

2. Разумная требовательность, объективность в суждениях и оценках, педагогический такт. Понимание того, что одно и то же действие в различных условиях дает неодинаковые результаты. Интенсивная учеба у опытных учителей.

3. Чуткость, доброжелательность. Уравновешенность – даже в отношениях с недобросовестными и нечестными сотрудниками. Следование только интереса дела, коллектива.

ЧТО МЕШАЕТ:

1. Во взаимоотношениях с учащимися: невнимание к одаренным, невнимание к отстающим, непосильные требования, необдуманные решения в отношении

недисциплинированных обучающихся, установление контакта путем сокращения расстояния «учитель-ученик», неуверенность в себе, в правильности своего поведения, незнание детской психологии, причин поступков учащегося, стремление завоевать авторитет любой ценой, излишняя придирчивость, суровость и грубость, невыполнение обещаний, неоправданная, по мелочам, апелляция к руководству; жалобы родителям, классному руководителю, учителям.

2. Во взаимоотношениях с коллегами: неуважение к опыту и мудрости старших коллег; бестактность; стремление не участвовать в жизни коллектива; пренебрежение традициями коллектива; неблагодарность за помощь; обсуждение за глаза.

3. Во взаимоотношениях с молодыми коллегами: необъективность, некритичность и не требовательность по отношению к товарищу; студенческий стереотип отношений (вместо «вы» - «ты», вместо «Геннадий Иванович» - «Гена»), отсутствие инициативы и творчества в работе, недисциплинированность, нарушение этикета.

4. Недостаточная подготовка к самостоятельной работе: недостаточное знание предмета и методики его преподавания; неумение управлять своим психологическим состоянием; отсутствие навыков общения; неотработанная дикция; жесты, мимика, движения; медленная реакция, рассеянность на уроке; скованность.

5. Переоценка своих сил и возможностей: самоуверенность и высокомерие, выражающиеся в неприятии советов и рекомендаций; формальное выполнение своих обязанностей; категоричность суждений.

Приложение 4

Итоговая диагностика

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Анкета

Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в колледже, просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Ф.И.О _____
2. Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года?
3. Какие затруднения испытываете при подготовке к занятиям?
4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе _____
5. Владете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации? _____
6. Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете?

7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него?
8. Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году:
 - а) у учителей своей ОО _____
 - б) у учителей в муниципалитете _____
9. Сколько Ваших учебных занятий посещено и

кем? _____

10. Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь (нужное подчеркнуть) :

а) администрация общеобразовательной организации (директор, зам. директора);

б) руководитель/представитель методического объединения;

в) наставник; коллега.

11. Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении учебного занятия:

а) постановка целей и задач урока;

б) определение структуры учебного занятия;

в) отбор форм и методов;

д) проведение самоанализа учебного занятия;

е) отсутствие наглядных пособий

з) другие _____

12. Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд, в вашей ОО в первую очередь необходимо решить для повышения качества образования? _____

13. Опыт какого педагога Вы предлагаете к изучению

Приложение 5

Примерная форма отчета молодого специалиста

за _____ 202 __г.

ФИО _____ должность

Поставленные задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Запланированные мероприятия (отразить ведение отчетно-планирующей документации, разработку рабочей программы, выполнение плана самообразования, участие в методической работе, подготовку статей, докладов и пр.)	Сроки	Отчет о выполнении

Краткое описание выполненных работ и достигнутых результатов за отчетный период:

Отчет об изучении опыта педагогов - о посещении учебных занятий (самостоятельно или с наставником):

Дата, цель посещения	ФИО педагога, предмет, тема и цель учебного занятия	Краткое описание хода учебного занятия	Методические приемы повышающие эффективность учебного занятия (что взяли для себя)

Предложения по дальнейшей работе молодого педагога/Оценка

Приложение 6

**Анализ эффективности работы наставника
(заполняется наставником)**

ФИО молодого специалиста

ФИО наставника

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждениями.

1 – совершенно не согласен

2 – не согласен

3 – нейтрально

4 – согласен

5 – абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Я:						
1.	Демонстрировал заинтересованность в потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества					
2.	Определил потребность молодого специалиста					
3.	Составил грамотный план наставничества					
4.	Продемонстрировал применение нескольких способов преподавания на собственном примере (во время открытого занятия)					
5.	Осуществил эффективный анализ трех занятий, проведенных молодым специалистом					
6.	Обучил молодого специалиста пользоваться образовательными ресурсами (предоставил список сайтов)					
7.	Тесно взаимодействовал с молодым специалистом					

8.	Проверял навыки активного слушания						
9.	Способствовал самообразованию молодого специалиста						
10.	Давал необходимые советы и рекомендации						
11.	Способствовал налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами команды						
12.	Старался поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом						
13.	Точно оценивал уровень предметных знаний молодого специалиста						
14.	Точно оценивал уровень педагогического мастерства молодого специалиста						
15.	Научил молодого специалиста творчески подходить к своему делу						
16.	Старался постоянно мотивировать молодого специалиста на развитие						
17.	Способствовал формированию у молодого специалиста уверенности в себе						
18.	Содействовал сотрудничеству молодого специалиста с опытными коллегами						
19.	Старался стать молодому специалисту примером для подражания						
20.	Помогал молодому специалисту ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели						

Приложение 7

Удовлетворенность молодого специалиста программой наставничества (заполняется молодым специалистом)

ФИО молодого специалиста

ФИО наставника

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Оцените, насколько Вы согласны или не согласны с данными утверждениями.

1 – совершенно не согласен

2 – не согласен

3 – нейтрально

4 – согласен

5 – абсолютно согласен

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Я:						
1.	Демонстрировал заинтересованность в моих потребностях и моем профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества					
2.	Определил мои потребности					
3.	Составил грамотный план наставничества					
4.	Продемонстрировал применение нескольких способов преподавания на собственном примере (во время своего открытого занятия)					
5.	Осуществил эффективный анализ трех занятий, проведенных мной					
6.	Обучил меня пользоваться образовательными ресурсами (предоставил список сайтов)					

7.	Тесно взаимодействовал со мной					
8.	Проверял навыки активного слушания					
9.	Способствовал моему самообразованию					
10.	Давал необходимые советы и рекомендации					
11.	Способствовал налаживанию профессиональных контактов с другими членами коллектива					
12.	Старался поддерживать доверительные отношения со мной					
13.	Точно оценивал уровень моих предметных знаний					
14.	Точно оценивал уровень моего педагогического мастерства					
15.	Научил меня творчески подходить к своему делу					
16.	Старался постоянно мотивировать меня на развитие					
17.	Способствовал формированию у меня уверенности в себе					
18.	Содействовал моему сотрудничеству с опытными коллегами					
19.	Старался стать мне примером для подражания					
20.	Помогал мне ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели					

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. Снятию затруднений

способствует присутствию на уроках членов администрации, его наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога. Самое ценное, что такое системное сопровождение учит начинающего педагога проводить анализ своего труда, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейший анализ, планирование, коррекция, и опять анализ позволяют ему вместе со своим наставником - педагогом получать хорошие результаты в организации учащихся на уроке, применять наиболее эффективные приемы работы с детьми. Все это одухотворяет молодого специалиста, способствует достижению ситуации успеха, которая является залогом его педагогической и личностной состоятельности.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов, поможет как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и будет способствовать развитию общеобразовательного учреждения.