

Принято  
на заседании городского  
методического совета  
Протокол № \_  
от «17» февраля 2022г.

Утверждено  
Директор МКУ ИМДЦ  
МО г.Новотроицк  
*Г.Г. Аксёлова*  
«21» февраля 2022г.



Информационный методико-диагностический центр муниципального образования город Новотроицк»

**Методическое пособие**  
**«Управление процессом адаптации**  
**молодого педагога в образовательной**  
**организации»**  
*(рекомендовано для руководителей школ)*

Новотроицк  
2022г.

## Управление процессом адаптации молодого педагога в ОО

*Актуальность проблемы управления процессом адаптации молодых учителей в ОО обусловлена, с одной стороны, предъявлением общества к учителю особых требований к знаниям и профессиональным навыкам педагогов, их способностям к прогнозированию и проектированию, выработке новых адаптивных стратегий преподавания с другой стороны, оттоком молодых учителей из образовательной организации в первоначальный период деятельности. Причины оттока различны, основные из них – психологическая неудовлетворенность условиями работы и своими результатами труда, трудность взаимодействия с субъектами образовательного процесса, напряженность педагога большим объемом документооборота.*

*Данное методическое пособие рекомендовано администрации школ для организации управленческой деятельности по профессиональной адаптации начинающих педагогов, направлено на предупреждение причин оттока молодых специалистов из образовательных организаций. Пособие содержит вопросы психологической помощи молодым специалистам, вопросы стажировки и наставничества, планирования и функционирования Школы молодого учителя (ШМУ) внутри ОО по направлениям:*

- психологическое сопровождение специалистов как целостный комплекс непрерывных мер, предусматривающий реализацию адекватных форм, методов, приемов взаимодействия с педагогами;*
- деятельность директора образовательной организации и его заместителей по методическому и психолого-педагогическому сопровождению начинающего педагога и организации целенаправленной системной помощи в приобретении практического опыта;*
- программно-целевая направленность деятельности методических объединений на основе диагностирования затруднения молодых педагогов, с учетом уровня их подготовленности, реально создающих условия для самореализации и самообразования;*
- ведение института наставников, осуществляемое в условиях непрерывности и преемственности, согласно программе работы школы с начинающими педагогами.*

*Методическое пособие по управлению процессом адаптации молодого педагога в образовательной организации может быть использовано в практике управления образовательными организациями разного уровня. В методическом пособии дано теоретико-методологическое обоснование проблемы управления процессом адаптации молодого педагога в образовательной организации; уточнена сущность ряда конституциональных понятий.*

Методическое пособие «Управление процессом адаптации молодого педагога в ОО» рассмотрено на заседании городского методического совета и рекомендовано к использованию в школах города Новотроицк.

### **ВВЕДЕНИЕ**

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Ведь от того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие.

Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так как именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. Профессиональную адаптацию специалистов психологи определяют как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. Поэтому для молодого сотрудника важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем организационным условиям, которые для него предлагаются на новом месте.

Своеобразие педагогической профессии состоит в том, что работая в сфере «человек-человек», педагог обязан не только взаимодействовать с другим человеком, но и воздействовать на него, воспитывать, развивать в нем личность, являясь самим Личностью. Профессия учителя – это миссия и социальная роль, заключающаяся в формировании будущего нашей страны. Учитель ответственен за судьбу каждого ученика, подрастающего поколения, а следовательно, - общества и государства в целом.

## **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

К деятельности учителя в настоящее время предъявляются очень высокие требования, поэтому процесс вхождения в профессию молодого педагога сложен. Для него вхождение в трудовую деятельность часто сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов организма. Важнейший этап в профессиональном становлении молодых учителей – первый год их работы. Экзамен, который держит учитель в течение всего первого года работы, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя.

Снизить негативные последствия стрессовой ситуации можно, составив индивидуальную программу адаптации с указанием мероприятий, сроков их проведения и ответственных лиц. Как правило, наиболее активное участие в адаптации начинающего педагога принимают руководитель образовательного учреждения, его заместитель, руководитель методического объединения и педагог-наставник. Содержание и методы их деятельности зависят от личностных качеств начинающего педагога и этапа адаптационного процесса.

Продолжительность адаптационного периода у каждого педагога индивидуальна, в зависимости от его личностных и профессиональных возможностей и способностей, а также – профессиональной среды, в которую педагог попадает. Меж тем, чем быстрее произойдет адаптация молодого педагога в школе, тем быстрее будут созданы предпосылки для формирования его профессиональной компетентности.

Существует несколько видов адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности:

- психофизиологический – привыкание к новому режиму работы, физическим и психологическим нагрузкам;
- профессиональный – формирование необходимых профессиональных умений и навыков;
- социально-психологический – включение в систему взаимоотношений в коллективе;
- организационный – приспособление к социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим и прочим условиям трудовой деятельности.

Надо знать, что существует ряд затруднений, препятствующих быстрой адаптации молодых учителей к профессиональной деятельности, их можно разделить на несколько групп:

- затруднения, обусловленные недостаточным уровнем *когнитивно-информационной* (психолого-методической) *компетентности*;
- затруднения, в основе которых лежит невысокий уровень *коммуникативной компетентности*;
- затруднения, обусловленные личностными особенностями учителя (характером, самосознанием, эмоциональными особенностями и т.д.).

Последние проблемы решаются индивидуально – остановимся на первых двух.

Методов определения уровня профессиональной компетентности и личностных особенностей педагога достаточно много:

- изучение документов педагога;
- наблюдение в практической деятельности;
- контрольно-методические срезы;
- контроль;
- анализ результатов деятельности;
- собеседование;
- анкетирование;
- самоанализ.

Возможно использовать при диагностике методику оценки базовых компетентностей педагога (методика Е. С. Савинова) и анкету по самодиагностике (Приложение 3).

При самодиагностике учитель, с одной стороны, сам определяет круг проблем, из затруднений выделяет главные, с другой - ориентируется на своё внутреннее развитие, видение своих сильных и слабых сторон, и на этой основе

сам определяет своё дальнейшее совершенствование. Самодиагностика будет эффективнее, если учитель способен оценивать, анализировать деятельность коллег, сравнивать себя с ними.

По результатам диагностики молодых педагогов определяются типы затруднений и составляется индивидуальная программа профессиональной адаптации.

С первых дней работы в школе перед молодым учителем стоит задача практического овладения всеми сторонами своего труда:

- педагогической деятельностью (обучающей, воспитательной и др.);
- педагогическим общением (его видами, уровнями);
- способами самореализации своей личности.

В большинстве случаев молодой учитель нередко теряется. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны с недостаточным уровнем *когнитивно -информационной* компетентности.

Распространенная проблема молодого учителя – отсутствие внимания учащихся на уроке. Много и тщательно готовясь к уроку, учитель иногда до мелочей разрабатывает сценарий своего поведения и деятельности, но не предусматривает занятость учащихся, забывая, что условием сосредоточенного внимания является активная познавательная деятельность ученика. То есть трудность заключается в организации урока, который бы обеспечил не только усвоение учебного материала всеми учащимися на самом уроке, но и их самостоятельную познавательную деятельность, способствующую умственному развитию. Причина данного затруднения обусловлена неумением педагога подобрать соответствующие методы обучения, способы и приемы создания учебных ситуаций, а также дидактический материал (задания для самостоятельной познавательной деятельности творческого характера, заданий, связанных с жизнью, подбор наглядных пособий и др.), который обеспечил бы эффективную деятельность всех учащихся в меру их способностей и подготовленности.

Другой проблемой для молодого учителя является личностно-ориентированное и дифференцированное обучение, осуществляемое с учетом обученности, обучаемости, учебных и воспитательных возможностей учащихся разных возрастов, классов, групп, а также - особенностей, интересов, склонностей и их запросов. Сложность заключается в том, что объяснение нового материала, ориентированное на определенную группу учащихся, предполагает различные способы объяснения для разных категорий учеников, а не просто многократное повторение той же информации теми же словами. В данном случае требуется объяснение с опорой либо на образное мышление, либо на практически действенное, либо изменение оснований объяснения с включением в него тех знаний, которых ученику недостает для понимания нового и т.п. Однако с этим молодой педагог справляется с трудом.

Следующие проблемы – сложность формирования мотивов учения, возбуждения познавательного интереса учащихся по теме, повышения их эмоционального настроения и обеспечения единства обучения, воспитания и

развития, а также прогнозирование результатов усвоения учебного материала и трудностей учащихся при его усвоении. Причины трудностей педагогов обусловлены недостаточностью их знаний по предмету и возрастных особенностей учащихся и, в частности, особенностей их восприятия и мышления.

Ко всем вышеперечисленным трудностям могут быть отнесены и те трудности, которые учителя испытывают при организации воспитательной работы.

#### Обоснование основных трудностей:

1. Изменилось соотношение деятельности учителя и учащихся в учебном процессе, что требует поисков новой схемы взаимодействия учителя и учащихся. Увеличилась доля самостоятельной познавательной деятельности школьников. Увеличилась информативность учебного материала, а также активизировалась деятельность учеников: они выполняют много учебно-практических работ (анализируют, обсуждают, решают задачи, ставят опыты, создают различные рефераты, доклады), а частные методики еще слабо оказывают помощь учителю в этом.

2. Научная организация труда еще не вошла в практику школы должным образом.

3. Педагогу сложно применять на практике деятельностный метод обучения, при котором ученик добывает знания сам в процессе собственной учебно-познавательной деятельности, использование репродуктивных методов обучения проще, не требуют большой траты времени.

4. Изложение учебного материала в учебниках (даже в последних) остается чаще всего информационным, в них нет заданий вариативного характера, заданий на творческую деятельность учащихся, как при изучении нового материала, так и при применении полученных знаний и умений.

5. Молодой учитель не воспринимает процесс обучения, воспитания и развития в единстве.

#### Пути решения затруднений

Решение проблем возможно посредством организации внутри образовательной организации практико-ориентированного обучения молодых педагогов и организации их самообразования. Документальным подтверждением практико-ориентированного обучения молодых педагогов в рамках методической деятельности в ОО может быть программа либо план профессиональной адаптации молодых учителей, составленный на основе результатов диагностического исследования их профессиональных компетентностей. В реализации программы либо плана рекомендуется использовать членов администрации, руководителей методических объединений и опытных педагогов с возложением на них должностных обязанностей. Огромная миссия в оказании научно-методической помощи молодому педагогу должна быть возложена на наставника. Наставники исполняют роль воспитателя и учителя. Они служат моделями для подражания в социальной сфере и в области профессиональной деятельности. Главная

задача педагога-наставника – оказание психологической и профессиональной помощи начинающему педагогу, поэтому при выборе наставника необходимо учитывать его личные качества и опыт работы. Желательно, чтобы педагог-наставник не только помогал начинающему педагогу решать текущие проблемы, но и привлекал его к участию в жизни коллектива, способствовал раскрытию его профессионального потенциала, воспитывал в нем потребность к самообразованию, овладению инновационными технологиями обучения и воспитания, содействовал совершенствованию его профессионального мастерства. Для этого наставник должен обладать развитыми коммуникативными качествами, быть инициативным и творческим человеком.

Целесообразно с первого месяца работы вовлечь молодого педагога в школьное или городское методическое объединение, побудить к активному участию в его работе, выбрать и разработать одну из методических тем с последующей ее презентацией на заседании методобъединения.

В рамках методической работы можно организовать творческую группу «Организация работы с педагогическими затруднениями». Она может быть сформирована из педагогов-экспертов, которые по результатам самодиагностики не испытывают затруднений в тех или иных аспектах деятельности. Цель группы: в ходе мастер-классов, круглых столов и других интерактивных форм методической деятельности помочь педагогам понизить степень педагогических затруднений.

Мероприятия:

1. Консультирование учителей, разработка рекомендаций, памяток.
2. Теоретическая подготовка (педагогические советы, заседания МО, семинары, мастер-классы, методические дни).
3. Практические занятия - тренинги, деловые и ролевые игры, которые обеспечивают активную позицию учителя в преодолении затруднений.
4. Выставки лабораторий учителя и т.д.

Немаловажным условием профессионального становления молодых учителей является посещение уроков опытных учителей, причем не только по своему, но и другим предметам. Также необходимо вовлекать молодого педагога участвовать в анализе посещенных уроков. И, конечно же, молодой учитель должен сам показать, как минимум, два – три открытых урока.

Особое внимание заслуживает стимулирование активности участия педагогов в различных школьных конкурсах: «Фестиваль открытых уроков в школе», «Методический день в школе», «Смотр электронных образовательных ресурсов», «Конкурс методических материалов», «Конкурс педагогической эрудиции» и др.

Опыт участия во внутренних конкурсах учреждения придает педагогам уверенность и стимулирует на участие в конкурсах различных уровней.

Там, где есть возможность, эти стимулы могут быть материальными – за лучший открытый урок, за улучшение показателей успеваемости в четверти и т.д. А ещё шире стоит воспользоваться другими стимулами: учитывать результаты при аттестации, издавать приказы с благодарностью за участие в семинаре, на педсовете, на МО и т.д.

В конце учебного года молодому учителю рекомендуется предоставить отчёт, в котором он отразит выполнение индивидуального плана, участие в методической, научно-исследовательской работе, в общественной жизни коллектива. Это нужно не для контроля начинающего педагога – это нужно для него, для самоосмысления своих трудностей и достижений, разработки программы собственного профессионального роста и подготовки к первичному повышению квалификации.

Помощь молодому учителю в организации воспитательной работы заключается в обсуждении с руководителем ШМО приемов, методов и средств воспитания в урочной деятельности, в совместном с психологом диагностировании обучающихся, составлении с наставником плана воспитательной работы, возможно, проведении нескольких тематических классных собраний и воспитывающих мероприятий. Нередко после окончания педагогического вуза молодой специалист отождествляет роль воспитателя лишь с должностью классного руководителя, понимая под воспитательной работой только внеклассные и внешкольные занятия. Наставнику молодого учителя стоит донести важную мысль - воспитание не существует в обособленном «чистом» виде, каждое его действие по отношению к детям имеет определённый воспитательный эффект. Именно поэтому в практических ситуациях молодому педагогу необходимо соотносить своё поведение с достижением перспективных воспитательных целей и задач. Молодой учитель должен стремиться уметь держать себя перед классом, владеть своеобразной самопрезентацией: жестом, мимикой, речью, интонацией и т.д. Только овладев этой техникой, учитель может уделять основное внимание содержанию учебного материала, логике его изложения. Затем он превращает само это содержание в средство организации учащихся, а центральным процессом, который он начинает контролировать, становится его взаимодействие со школьниками. Конечно, проблемой для молодого учителя, который только закончил вуз и приступил к работе в школе, является выбор стиля общения с обучающимися. Считается, что наиболее подходящим стилем руководства в ученической среде для успешной адаптации молодых педагогов является «смешанный» авторитарно – демократический стиль руководства. Так как вновь пришедшему молодому педагогу сложно проявить творческое отношение к делу. Ему нужны четкие указания его действий, и строгое их выполнение. А с учетом приобретения опыта, данное соотношение с высокой долей вероятности должно изменяться в пользу демократического.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - *коммуникативная*. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду - педагогический коллектив. Оказавшись в новой среде, молодой специалист постоянно контролирует себя, адаптируется к её специфике, вырабатывает новый стиль поведения. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы учителя, но и его уровни самооценки и притязаний, ведь педагог неизбежно приобщается к опыту коллег, усваивает традиции образовательной организации, ее



ценностные нормы. Большое значение в профессиональном становлении, в совершенствовании личности молодого педагога имеет нравственная основа коллектива, его морально психологическая атмосфера, которая бывает и созидательной, и разрушительной.

В системе факторов, которые влияют на адаптацию молодых учителей, большинство исследователей на первое место ставят эмоциональное общение с коллегами. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно, в первые два года работы, характеризуется высоким психологическим напряжением. Во-первых, в этот период молодой человек, который еще только овладевает новой областью жизни и деятельности, делает немало ошибок, испытывает постоянные неудачи. Во-вторых, ему кажется, что коллеги видят его погрешности, осуждают, негативно оценивают его. Однако не менее глубоко переживается и радость от первых успехов, именно она дает силы для продолжения деятельности, творческого поиска, преодоления трудностей адаптации, определяет общий тонус жизни учителя.

Ключевым звеном в создании условий оптимальной адаптации молодого специалиста является администрация образовательного учреждения. Именно их усилиями формируется та среда, в которой оказывается начинающий педагог. Под их руководством складывается педагогический коллектив, они первыми встречают молодое пополнение кадров, ставят перед ним задачи, контролируют вхождение в профессию, дают наставления. В значительной степени от администрации учебного заведения зависит психологический комфорт всех членов коллектива и особенно начинающего педагога, а также устоявшаяся в коллективе система приоритетов и взглядов на деятельность педагога, на особенности взаимодействия и взаимоотношений.

Поддержка молодого учителя со стороны окружающих создание атмосферы взаимопонимания, положительного морально-психологического климата, нравственной основы коллектива стимулирует у молодого педагога положительную «Я концепцию», а уважительные взаимоотношения между всеми субъектами образовательного процесса (молодые специалисты, опытные педагоги, администрация школ) способствуют глубокому пониманию социального и человеческого предназначения своей профессии.

Немаловажное значение в процессе успешной адаптации молодых специалистов играет стиль руководства, преобладающий в конкретно взятой школе. Конечно, наиболее эффективным и оптимальным считается демократический стиль взаимодействия руководителей ОО с подчиненными, преподавателей с учащимися. Такой стиль общения в воспитательном значении наиболее благоприятен, он действительно в полной мере служит формированию у управляемых субъектов сознательной дисциплины, творческого отношения к делу и формирования активной жизненной позиции у них в целом. По мере накопления опыта, анализа ситуаций и выработки собственного подхода у молодого учителя начинают закладываться индивидуальный стиль деятельности, отношений, профессиональной позиции.

Итак, в организации процесса адаптации молодого специалиста администрация ОО должна решить задачи не только профессиональной, но и социальной, личностной и, по-возможности, психологической адаптации.

#### Профессиональная адаптация:

- практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- освоение передового педагогического опыта, инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- разработка программы собственного профессионального роста, подготовка к первичному повышению квалификации.

#### Социальная адаптация:

- успешность вхождения учителя в новый коллектив, принятие его корпоративной этики, его законов посредством создания в ОО положительной среды взаимоотношений между педагогами и членами администрации;
- умение молодого педагога решать межличностные проблемы, преодолевать трудности, ставить себя в позицию равноправного члена коллектива.

#### Личностная адаптация:

- наличие достаточного уровня принятия молодым учителем самого себя как представителя новой социальной общности;
- наличие соответствующей самооценки и уровня притязаний в профессиональной деятельности, стремление к самосовершенствованию.

Психологическая адаптация заключается в развитии устойчивости к факторам, вызывающим стресс на работе.

К таким факторам профессионального стресса можно отнести:

- перегрузки на работе;
- необходимость выполнять трудно совместимые функции;
- поведение руководства, коллег, обучающихся;
- плохие условия труда, неадекватная оценка труда;
- неспособность адаптироваться к изменениям.

Конечно, адаптация молодых специалистов в школе – процесс сложный и многогранный, и объективные трудности первых лет практической деятельности неизбежны. Хочется верить, что помощь старших коллег, активное формирование устойчивой и осознанной мотивации к деятельности молодых педагогов, управление процессом их профессионального становления должны помочь им успешно преодолеть все трудности, остаться в профессии и стать неплохим педагогом.

### ***Документальное обеспечение процесса адаптации молодых педагогов***

Система работы образовательной организации с начинающими педагогами может регламентироваться следующими *локальными документами*:

1. Программой практико-ориентированного обучения молодых педагогов.
2. Планом методической работы образовательной организации, в который включены вопросы адаптации молодых специалистов.
3. Индивидуальным планом работы наставника с молодым специалистом.
4. Положением о наставничестве.
5. Положением о Школе молодого педагога.
6. Планом работы Школы молодого педагога.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить *основные взаимосвязанные направления* этого вида деятельности:

1. Повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста.
2. Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитания.
3. Освоение современных требований к внеурочной работе по предмету.
4. Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.
5. Воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Рекомендуется провести коррекцию должностных инструкций членов администрации и педагогов, участвующих в процессе адаптации молодых педагогов, согласно следующим функциям.

Директор:

1. Утверждает программу адаптации начинающего педагога, контролирует ее выполнение, оценивает результаты деятельности молодого специалиста.
2. Проводит вводное ориентационное собеседование, основные вопросы которого касаются образовательной организации и его внутренней структуры:
  - учебное заведение - история, развитие, организационная структура, традиции, положение ОО в городе, внутренние отношения, наиболее важные документы (устав, правила трудового распорядка);
  - учащиеся - социальный состав, приоритеты, проблемы, политика в области работы с родителями;
  - обязанности и ответственность, продолжительность и распорядок дня, правила внутреннего трудового распорядка, требуемая отчетность;
  - дисциплина, поощрения и взыскания, система профессиональной подготовки и повышения квалификации;
  - заработная плата - нормы и правила начисления, оплата труда в случае замены уроков, условия премирования;
  - режим труда и отдыха - порядок предоставления отпусков, методических дней, отгулов;

- дополнительные льготы (страхование, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, возможность обучения с отрывом и без отрыва от работы и т. д.), наличие способов стимулирования и поддержки и пр.;

- охрана труда и техника безопасности;

- вопросы управления подчиненными - условия назначения на должность, перемещения, увольнения, служебные взаимоотношения, дисциплинарные меры, поощрения и взыскания, оценка работы.

3. Проводит беседы по необходимости для решения профессиональных, материальных и иных проблем, вопросов самообразования и повышения квалификации, разрешения конфликтных ситуаций.

4. Обеспечивает материальное стимулирование участников процесса адаптации молодого педагога.

#### Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

1. Организует индивидуальную работу с молодым специалистом и его наставником.

2. Показывает новому педагогу его учебный кабинет, оснащение, места хранения документов, методической литературы и других общих материалов, проводит инструктаж по работе с техническими средствами.

3. Проводит собеседование с новым сотрудником на первой неделе работы, консультирует его в вопросах дидактики.

4. Проводит совместно с психологом диагностику уровня профессиональных возможностей молодого специалиста для разработки наиболее эффективной программы адаптации.

5. Обозначает перечень его задач на ближайшее время, требования к работе педагога.

6. Прикрепляет к нему наставника и разрабатывает программу стимулирования наставника для того, чтобы повысить интерес в более короткой и успешной адаптации «подопечного».

7. Составляет совместно с руководителем соответствующего методического объединения план личностно-профессионального развития начинающего педагога.

8. Обеспечивает вместе с педагогом-наставником обратную связь, сообщая работнику динамику и направление его реальных и предпочтительных изменений.

9. Планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

10. Проводит каждые две недели первого полугодия-года работы беседы с новым сотрудником для выяснения его мнения о социально-психологическом климате, организационной культуре, задачах, принципах, организации деятельности с точки зрения их соответствия личным целям, установкам, ожиданиям, стереотипам.

#### Наставник:

1. Знакомит молодого специалиста с требованиями законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих его права и обязанности по занимаемой должности.

Разрабатывает совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету. (Примерный план работы педагога-наставника с молодым специалистом представлен в Приложении 1).

2. Изучает деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

3. Оказывает молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки.

4. Проводит с начинающим педагогом инструктаж о поведении на рабочем месте, порядке действий в экстренных случаях и помогает ему рационально спланировать рабочий день.

5. Развивает личным примером положительные качества молодого специалиста, корректирует его поведение в учебном заведении, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора.

6. Участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносит предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

7. Подводит итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составляет отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### Руководитель методического объединения:

1. Предоставляет новому сотруднику следующую информацию:

- цели, задачи и основные направления деятельности методического объединения, особенности взаимодействия педагогов в коллективе;
- функции методического объединения: цели и приоритеты, организация и структура, направления деятельности, связь с другими методическими объединениями;
- рабочие обязанности и ответственность: описание методики преподавания, учебного процесса и ожидаемых результатов, разъяснение важности труда нового педагога, его соотношение с другими предметами курса, нормативы качества выполненной работы.

2. Представляет членов методического объединения, особое внимание обращает на тех опытных педагогов, к кому всегда можно обратиться с вопросом или за советом.

3. Помогает с выбором темы самообразования и подбором методической литературы по совершенствованию профмастерства, организует участие педагога в научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности.

4. Проводит консультативные беседы по плану, ежемесячно, но при необходимости и чаще (по запросу педагога). В консультативные беседы входят: изучение нормативных документов, урочная и внеурочная деятельность, самоанализ и анализ урока, диагностика результатов обучения, педагогические технологии, формы организации деятельности учащихся на уроке, а так же любая методическая помощь.

5. Мотивирует на участие молодого педагога в профессиональных конкурсах и презентации своего опыта на творческих площадках.

#### Психолог:

1. Организует индивидуальную встречу с каждым начинающим педагогом, знакомит молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

2. Изучает личность молодого педагога с помощью диагностических исследований с целью составления психологического портрета (степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива, уровень психологической подготовки, оценка профессиональной направленности).

3. Проводит занятия в школе молодого педагога по следующим направлениям работы:

- расширение имеющихся компетенций, формирование понимания основных особенностей наблюдения как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним;

- нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде, не теряя профессиональной индивидуальности;

- учет психологических особенностей подростков в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);

- формирование умений педагога справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

4. Проводит тренинги по вопросам:

- содействия успешной социально-психологической адаптации молодого педагога;

- оказания помощи молодому специалисту в осознании профессиональных страхов и путей их преодоления;

- профилактики эмоционального выгорания учителя.

Примерный тренинг представлен в Приложении 3.

При наличии в общеобразовательном учреждении группы молодых специалистов создается Школа молодого педагога. Она призвана обеспечить

адаптацию начинающих педагогов к профессии, к условиям работы в организации, развитие базовых профессиональных компетенций.

Руководитель Школы молодого педагога:

1. Разрабатывает план деятельности Школы молодого учителя (Примерный план представлен в приложении 2).

2. Оказывает практическую помощь молодым специалистам в адаптации их к работе в образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания учебной дисциплины.

3. Выявляет базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействует их решению.

4. Организует групповые занятия для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций.

5. Заслушивает отчёты членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

6. Организует изучение профессиональных потребностей молодых педагогов и передового педагогического опыта в образовательных организациях.

7. Оценивает деятельность молодого педагога.

Оценить успешность адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности можно во время собеседований, которые необходимо проводить раз в месяц с участием руководителя методического объединения и заместителя руководителя образовательного учреждения. По результатам собеседований принимаются решения о необходимости предоставления начинающему педагогу дополнительной информации, совершенствовании его профессиональных компетенций.

На основе анализа и оценки результатов деятельности за прошедший период определяется тип профессиональной адаптации педагога: конструктивный или деструктивный (для конструктивного типа характерно активное поведение и проявление личной позиции в вопросах взаимоотношений с коллегами и профессиональной деятельности, для деструктивного – полное непринятие ценностных ориентаций нового социума без попыток активного взаимодействия с коллегами и проявления личной позиции). Затем формулируются новые задачи, вносятся корректировки в программу адаптации.

Показатели успешной адаптации начинающего педагога можно условно разделить на профессиональные и индивидуально-психологические.

Профессиональные показатели:

- положительная динамика успеваемости и дисциплины обучающихся;
- продуктивное взаимодействие с родителями и коллегами;
- рост профессионального мастерства, деловой и социальной активности.

Индивидуально-психологические показатели:

- устойчивая мотивация к деятельности;
- высокая работоспособность;
- доверительные, дружеские отношения в коллективе;

– отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний.

Информация по данным показателям собирается в течение недели руководителем Школы молодого педагога либо заместителем руководителя образовательного учреждения, а затем обсуждается на заседании совета при руководителе образовательного учреждения. В зависимости от результатов составляется программа профессионального развития начинающего педагога на последующие 2–3 года.

### **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, которые помогут молодому педагогу снять эмоциональное напряжение.

**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.

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 «стропливых» эмоций.

Существуют различные техники саморегуляции, предлагаем использовать следующие.

### **Упражнения на саморегуляцию**

*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 полнитесь, 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 йогический 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.

2. Снимать стрессы на работе категорически нельзя перекурами, пирожными или крепким кофе.

1. Можно применить только жевательную резинку, таблетки с мятой или маленький квадратик шоколада, причем не жевать его, а рассасывать,

2. 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.

Надо отметить, что конструктивные педагоги отличаются высокой самооценкой, свободой от чрезмерной тревожности и самокритики. Они обладают способностью оказывать позитивное воздействие на успеваемость учащихся. Учителя, которые внутренне себя принимают с большей легкостью, принимают и других. В то время как деструктивные педагоги, склонные к отрицанию, чаще отталкивают других ... Учителя, обладающие позитивным самовосприятием, уверенностью в себе, в своих педагогических способностях, вступают в общение с другими с большей легкостью и поэтому более эффективно решают задачи, стоящие перед ними на уроке.

Начинающим педагогам психологи рекомендуют под рукой иметь, так называемые, «золотые правила», которые безоговорочно помогают в организации своей деятельности и деятельности с обучающимися. Предлагаем эти правила (памятку) для использования.

### ***Памятка для молодого учителя***

#### ***ЧТО ПОМОГАЕТ:***

➤ *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.*

➤ *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.*

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

#### *ЧТО МЕШАЕТ:*

➤ *Во взаимоотношениях с учащимися: невнимание к одаренным; невнимание к отстающим; непосильные требования; необдуманное решение 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.*

➤ *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.*

➤ *Во взаимоотношениях с молодыми коллегами: необъективность; нескритичность и не требовательность по отношению к товарищу; студенческий стереотип отношений (вместо «вы» - «ты», вместо «Геннадий Иванович» - «Гена»).*

➤ *Недостаточная культурность: стремление переложить поручение на другого; невыполнение обязанностей; отсутствие инициативы и творчества в работе; недисциплинированность; нарушение этикета.*

➤ *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.*

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

В целях организации успешной адаптации молодых педагогов в школе администрации и педагогическому коллективу образовательного учреждения психологи рекомендуют:

- включать молодых учителей в творческую и исследовательскую деятельность;
- развивать профессиональное мышление молодых учителей и их готовность к инновационным преобразованиям;
- предупреждать наиболее типичные ошибки молодых специалистов, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности начинающих педагогов.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

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

## Приложение 1

### Примерный план работы педагога-наставника по адаптации к педагогической деятельности молодого специалиста

Дата	Тема мероприятия	Рекомендации по проведению	Форма проведения	Результат	Задание
<b>установочно-диагностический этап</b>					
сентябрь	Изучение должностной инструкции педагога, ознакомление с правилами внутреннего распорядка учебного заведения	1.Подготовить информационные материалы для начинающего педагога (списки администрации, должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета, режим работы образовательной организации и т.п.); 2. Ознакомить молодого специалиста с положением о наставничестве и планируемыми видами работы	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов	-Подготовить самопрезентацию
октябрь	Собеседование «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе)	1.Провести диагностирование начинающего педагога (анкеты, тесты) с целью определения уровня сформированности профессионально значимых качеств; выявления "проблемных зон" молодого специалиста с целью последующей разработки адаптационной программы и программы профессионального становления молодого	Беседа, выполнение письменных заданий	Создание накопительной папки практических материалов	-Изучить положение о порядке разработки и требованиях к структуре, содержанию и оформлению рабочей программы учебной дисциплины

		<p>педагога.</p> <p>2. При анализе результатов особое внимание нужно уделить следующим проблемам: недостатку теоретических знаний по предмету и методике его преподавания, мотивации на профессиональный рост, готовности к освоению инноваций, недостатку технических средств для ведения уроков</p>			
<b>Основной этап</b>					
ноябрь	<p>Лекция «Ведение документации» . «Изучение нормативно-правовой базы»</p>	<p>Подготовить:</p> <p>1. Краткий обзор «Закона об образовании», основных локальных актов образовательной организации; Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа».</p> <p>2. Памятки: требования к ведению классного журнала, журналов индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий; оформление письменных работ учащихся; требования к ведению личной</p>	<p>Просветительское занятие</p>	<p>Создание накопительной папки практических материалов</p>	<p>-Подобрать литературу для самообразования ; -Изучить образовательные ресурсы Интернета</p>

		<p>карты обучающегося; правила оформления зачетной книжки преподавателем и др.</p> <p>3. Образцы и положения: по составлению рабочих программ; разработке календарно-тематических планов; составлению поурочных планов по предмету; оформлению экзаменационных и зачетных ведомостей и т.п.</p>			
декабрь	Составление личного перспективного плана работы молодого педагога	<p>1.Прочитать лекцию, включающую: этапы и общие критерии оценки педагогического опыта; мотивы, побуждающие педагога к самообразованию; составляющие творческого перспективного плана развития.</p> <p>2.Предложить молодому преподавателю примерные темы по самообразованию, провести анализ того, как спланировать работу над методической темой на год: дать схему плана работы над методической</p>	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	-Изучение видов контроля знаний, умений, навыков

		<p>темой и  примерные  индивидуальные  методические,  педагогические,  психологические  темы;  3. Помочь  подобрать  литературу по  теме  самообразования,  с использованием  образовательных  ресурсов  Интернета;  4. Познакомить с  условиями  аттестации на 1  квалификационну  ю категорию</p>			
январь	<p>Лекция  «Контроль  знаний,  умений,  навыков  (контрольно-  оценочные  средства)  учащихся»</p>	<p>Краткий обзор  рассматриваемых  вопросов:  1. Оценивание  знаний учащихся:  теория,  психология,  практика.  2. Нормы  оценивания  учебной  деятельности.  Виды контроля и  их рациональное  использование на  различных этапах  изучения  программного  материала.  3. Организация  мониторинговых  исследований:  образцы  составления  обобщающих  таблиц,  отслеживающих  результаты  учебной  деятельности  учащихся и</p>	Обучающее занятие	Выработка рекоменда ций	<p>Самостоятельно  изучить:  -  Дифференцирова  нный и  индивидуальный  подход к  обучению;  -Объективность  оценивания  учащихся</p>



		педагогической деятельности педагога, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований. 4. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости студентов			
<b>Контрольно-оценочный этап</b>					
февраль	Лекция «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников»	1. Предоставление теоретического материала по теме (методы, формы и типы внеурочных мероприятий); 2. Выбор темы и направления работы по организации досугового мероприятия молодым педагогом; Здесь наставнику необходимо акцентировать внимание на важности внеурочной деятельности в работе педагога и секретах успешного проведения праздников.	Обучающее занятие, обмен опытом	Выработка рекомендаций по разработке сценария мероприятия, анализ возникающих проблем	- Изучение психологических особенностей подростков; - Разработка мероприятия
март	Лекция «Проектная деятельность как	1. Предоставление теоретического материала по теме (понятие,	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций по разработке	- Создание проекта

	педагогическая технология реализации ФГОС второго поколения»	классификация, этапы проекта); 2. Выбор темы и направление работы по созданию проекта. На занятии следует рассказать молодому педагогу о преимуществах работы в команде при подготовке и реализации проекта; привести примеры активных форм обучения, направленных на развитие у студентов творческого мышления и способности квалифицированн о решать профессиональные задачи: анализ конкретной ситуации, «лабиринт действий», «интеллектуальная разминка», «мозговая атака», тематическая дискуссия, профессионально-дидактическая игра, метод «круглого стола»		проекта	
апрель	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Подготовить молодого педагога к участию в конкурсе «Педагогический дебют» (октябрь следующего учебного года): 1.Ознакомление с положением о конкурсе;	Консультац ия	Выработка рекоменда ций по разработке проекта	-Разработка сценария мероприятия

		2. Выбор темы и направление работы открытого урока (внеклассного мероприятия) для участия в конкурсе «Педагогический дебют» (сентябрь) следующего учебного года); 3. Совместное изучение портфолио педагогов-стажеров;			
май	Лекция «Имидж педагога как фактор профессионализма»	1. Знакомство с теоретическими аспектами темы: педагогическая этика; риторика; культура поведения педагога. 2. Необходимо предоставить начинающим педагогам: возможность получить опыт на реальных примерах или с помощью имитаций и описаний практических случаев. Рассказать о роли корпоративной культуры в создании имиджа педагога	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	-Оформление молодым специалистом портфолио достижений
июнь	Отчет молодого специалиста о проделанной работе «Итоги работы: успехи и трудности»	1. Выявить трудности и положительный опыт в работе молодого педагога; 2. Провести микроисследования	Заседание методического объединения	Выработка рекомендаций по сложившимся проблемам	-Работа над темой самообразование молодого специалиста

		е по методике Л.М. Митиной о развитии профессиональной компетентности у молодого специалиста; 3.Оказать помощь в составлении личной карты самообразования молодого педагога на следующий учебный год.			
<b>В течение года</b>	Взаимопосещение уроков	1.Организовать взаимопосещение уроков (молодой специалист - наставник); 2. Посещение и анализ уроков молодого специалиста педагогом-наставником 3.Посещать вместе со своим подшефным уроки опытных преподавателей; мастер-классы и творческие лаборатории других педагогов с демонстрацией приемов работы. 3. Совместно проводить анализ уроков и возможности использования понравившихся приёмов на уроках у начинающего специалиста. 4.Вести наблюдение за коммуникативным поведением педагога	Консультация	Выработка рекомендаций	- Самоанализ уроков.
<b>В</b>	Участие в	Наставник должен	Ознакомите	Выработка	-Работа над

<b>течение года</b>	педагогических советах, методических совещаниях, конференциях, в работе временных творческих групп и др. мероприятиях.	быть в курсе намеченных и внеплановых мероприятий, проводимых в образовательной организации и за ее пределами; мотивировать молодого специалиста на творчество, самостоятельность, успешность.	льная беседа	рекомендаций	методической темой
<b>В течение года</b>	Помощь в составлении рабочих программ, разработке календарно-тематических и поурочных планов по предмету и инструкционных карт для практических занятий	Целесообразно ознакомить молодого педагога со следующими материалами: 1. Особенности проектирования рабочих программ; 2. Наиболее типичные недочеты в рабочих программах и календарно-тематических планах	Консультация	Выработка рекомендаций	- Самостоятельное составление поурочных планов, формулирование целей и задач урока
<b>В течение года</b>	Организация встреч по волнующим вопросам с психологом, администрацией, наставником	Наставник должен проявлять в сотрудничестве с молодым педагогом доверие и толерантность, быть в курсе его действительных нужд и проблем	Консультация	Выработка рекомендаций по сложившимся проблемам	-Работа над методической темой

## Приложение 2

### Примерный план работы Школы молодого педагога

№ занятия п/п	Содержание работы	Формы и методы обучения	Ожидаемый результат	Ответственные
1.	Сентябрь			
	Организация и планирование работы ШМП на учебный год	Совещание	План работы ШМП	Руководитель ШМП, наставники
	Добро пожаловать в	Презентация	Формальное	Руководитель

	наше учебное заведение!		принятие групповых норм профессиональной педагогической деятельности, традиций конкретного педагогического коллектива	ШМП
2.	Собеседование с молодыми специалистами.	Собеседование, анкетирование	Определение мотивов профессиональной деятельности и их оценка.	Руководитель ШМП, наставники
3.	Проведение дидактических микроисследований. Уточнение плана работы ШМП		Определение границ и ресурсов профессиональной компетенции	
	Учебный план - программа - тематическое планирование. Требования к оформлению и ведению документации	Лекция	Знание требований и содержания программ, умение отбирать учебный материал, готовность к самостоятельной работе с документами	Руководитель ШМП, Зам директора по УВР
Октябрь				
4.	Планирование классным руководителем воспитательной работы на основе возрастных и индивидуальных особенностей учащихся	Лекция элементами беседы	Сформированность умений проектировать цели и содержание воспитательной работы на основе учета возрастных и индивидуальных особенностей учащихся	Руководитель ШМП, Зам директора по УВР, психолог
	Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Составление примерного макета-плана классного руководителя	Практические занятия	План классного руководителя	Зам. директора по УВР
Ноябрь				

4.	Постановка целей урока, отбор содержания, методов обучения. Целесообразность использования последовательности методов и приемов на уроке. Формы организации познавательной деятельности учащихся	Лекция, практическое занятие	Постепенное формирование индивидуального тезауруса, освоенных и применяемых методических приемов	Руководитель ШМП, наставники
5.	Обсуждение видеозаписей уроков из методической копилки образовательной организации с пошаговым многовариантным проигрыванием профессионально целесообразного поведения	Практическое занятие	Умение соотносить собственные выводы с выводами других	Руководитель ШМП
	Методическая неделя «Опытные педагоги - молодому педагогу»	Консультации, посещение и анализ уроков	Рефлексивное осмысление конструктивных (неконструктивных) способов ведения уроков и общения с обучающимися и коллегами	Руководитель ШМП, руководители МО, наставники
Декабрь				
6.	Нормы практической деятельности учителя	Круглый стол	Формирование Ответственности как основы профессионального развития	Руководитель ШМП
7.	Педагог и проблемы дисциплины	Изучение методической литературы, обмен опытом	Знание различных подходов к интерпретации феномена дисциплины на уроке, правильности организации деятельности учащихся, владение приемами удержания	Руководитель ШМП, психолог

			внимания, создания на уроке рабочей атмосферы	
Январь				
8.	Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика	Лекция	Преодоление склонности к идентификации и иллюзиям	Руководитель ШМП, психолог
9.	Оценка и отметка - одно и то же? Как и что оценивать на уроке?	Круглый стол	Преодоление склонности к идентификации и иллюзиям	Руководитель ШМП, руководители МО, наставники
Февраль				
10.	Ученический коллектив - основа воспитания	Лекция	Формирование умения составлять психолого-педагогическую характеристику классного коллектива	Руководитель ШМУ, наставники, психолог
11.	Решение педагогических ситуаций	Практическое занятие	Умение решать педагогические ситуации	Руководитель ШМП, наставники, психолог
Март				
	Мы молоды, мы талантливы	Фестиваль педагогического мастерства	Мотивация достижения профессионального результата, формирование профессионально-личностной позиции	Администрация, руководитель ШМП, руководители МО, наставники
Апрель				
	Мой первый открытый урок	Открытые уроки, самоанализ урока, анализ урока	Понимание и принятие задачи с оценкой ресурсов для ее достижения, соотнесение собственных выводов с выводами сторонних наблюдателей	Администрация, руководитель ШМП, руководители МО, наставники
Май				
12.	Самоанализ педагогической деятельности. Выявление затруднений в работе молодого	Анкетирование, беседа	Развитие рефлексивных навыков	Руководитель ШМП, наставники



	педагога.			
--	-----------	--	--	--

## 2. Упражнение «Сигнал»

Психолог

«Сейчас всем участникам нужно встать и взяться за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется автору». (В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения).

## 3. «Я в школе...»

Психолог

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности.

Некоторые молодые учителя описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям.

Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в свою школу. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего. А сейчас каждый выскажется по кругу, обращая внимания на следующие вопросы».

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данную школу?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Психолог

Итак, мы убедились, что социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

## 4. Упражнение ««Мои профессиональные планы»»

Психолог

«Каждому из вас нужно на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов вы выбираете сами

в соответствии со своими ощущениями. После выполнения задания мы обсудим представленные рисунки». Вопросы, которые могут задаваться:

- Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
- Какая между ними связь?
- Чем отличаются ваши рисунки? и т.д.

#### **5. Упражнение «Хорошо и плохо»**

Психолог

«Я предлагаю вам назвать несколько профессионально качеств учителя и записать их на листах бумаги. По кругу каждый участник выскажет свое мнение о данном качестве. При этом первый участник свое высказывание начинает со слов «хорошо быть (выбранное качество), потому что ...», а следующий участник начинает со слов «плохо быть (выбранное качество), потому что...» и так далее попеременно. Проводится 2 круга для того, чтобы каждый мог отразить и позитивную и негативную сторону качества».

#### **6. Упражнение «Подарок»**

Психолог

«Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с меня, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа.

#### **7. Упражнение «Спасибо за приятное занятие»**

Психолог

«Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг к другу.

Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!» оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!». Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к группе присоединится последний участник, замкнуть круг и завершить церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

**Диагностика оценки базовых компетентностей педагога  
(методика Е. С. Савинова)**

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?

2. 1) да
3. 2) нет
4. 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 лично 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. Владеете 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 соответственно 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 личностной 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 учебно-методических комплектов, используемых в образовательных учреждениях, рекомендованных органом управления образованием;

- обоснованность выбора учебников и учебно-методических 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 субъект-субъектных 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 учебно-воспитательного процесса». Характеристика компетентности: обеспечивает эффективность учебно-воспитательного 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.

### **Самоанализ затруднений педагогической деятельности**

*Уважаемый педагог, укажите вид затруднений в Вашей деятельности*

✓ Затруднения в планировании работы

1. Тематическое планирование.

2. Поурочное планирование.

3. Планирование внеурочной работы по предмету.

4. Планирование самообразования.

✓ Затруднения в деятельности

1. Владение содержанием программ, программным обеспечением, учебно-методическими пособиями.

2. Использование разнообразных форм работы на занятии.

3. Обеспечение активной работы обучающихся в течение всего занятия.

4. Проведение практических работ.

5. Повышение мотивации к обучению.



6. *Осуществление индивидуального подхода к обучающимся.*
7. *Организация воспитательной работы.*
8. *Выявление типичных ошибок и затруднений обучающихся.*
9. *Организация занятий по методике уровневой дифференциации.*

✓ Затруднения в контроле деятельности

1. *Учет и оценки уровня качества и освоения образовательных программ.*
2. *Самоанализ своей деятельности.*
3. *Составление мониторинга образовательной деятельности.*
4. *Обобщение своего опыта (к аттестации или для дальнейшей работы).*
5. *Внедрение опыта (новых педагогических технологий) в свою педагогическую практику.*

### ***Самооценка деятельности***

1. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

2. Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации учащихся в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

3. Представляет ли для Вас трудность формулировать вопросы проблемного характера, создавать проблемные ситуации в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

4. Представляет ли для Вас трудность на лабораторных и практических занятиях организовать работу учащихся так, чтобы она проходила в форме небольшого исследования?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

5. Представляет ли для Вас трудность использовать на уроке научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

6. Представляет ли для Вас трудность осуществлять дискуссию на уроках?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

7. Владете ли Вы умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (показать всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

8. Всегда ли удается Вам составить задания различной степени сложности для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

9. Часто ли Вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

10. Удастся ли Вам определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

11. Представляет ли для Вас трудность изложение теоретических и дидактических вопросов по Вашему предмету?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

12. Трудно ли Вам анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

13. Всегда ли Вам удается выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей урока?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

14. Можете ли Вы оценить свои удачи на уроке, определить то, что удалось Вам больше всего?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

15. Можете ли Вы определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

16. Всегда ли удается Вам увидеть недостатки тех уроков, которые Вы посещаете (уроки Ваших коллег)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

17. Легко ли Вам устанавливать педагогическое сотрудничество с обучающимися в процессе обучения?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

18. Легко ли Вам осуществлять коммуникацию с родителями обучающихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапова, Е. Н. Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя [Текст] / Е. Н. Агапова, С. Ю. Трапицын // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2013. – № 3. – С. 36-46.
2. Адаптация сотрудника в организации [Текст]: методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» /сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск.: УлГТУ, 2009. – 41 с.
3. Ахвердиев, К. Основные методологические подходы в педагогике [Текст] / К. Ахвердиев // Молодой ученый. – 2010. – №6. – С. 308-310.
4. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе [Текст] / И. А. Барыбина // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – С. 3-5.
5. Белова, Т. В. К вопросу о методической помощи молодому учителю в условиях СОШ [Текст] / Т. В. Белова // Вестник Ишимского государственного педагогического института им. П.П. Ершова. – 2013. № 5. –С. 84-86.
6. Белова, Т. В. О профессиональной адаптации молодого учителя [Текст] / Т. В. Белова // XXIII Ершовские чтения : межвуз. сб. науч. ст. / отв.ред. Л. В. Ведерникова. – Ишим, 2013. – С. 29-32.
7. Волкова, М. В. Системно-синергетический подход как теоретическая основа проектирования педагогических технологий [Текст] / М. В. Волкова // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Педагогика. – 2010. – № 1. – С. 10-12.
8. Гехтман, А. Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога [Текст] / А. Л. Гехтман // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теория и практика. — СПб., 2013. – С. 4-7.
9. Жданко, Т. А. Образовательно-профессиональное пространство вуза как педагогическое условие формирования конкурентоспособности личности студента [Электронный ресурс] / Т. А. Жданко // MagisterDixit : электрон. науч.-пед. журн. Вост. Сибири. – 2012. – № 2. – [http://md.islu.ru/sites/md.islu.ru/files/rar/zhdanko\\_v\\_razdel\\_sobytiya.pdf](http://md.islu.ru/sites/md.islu.ru/files/rar/zhdanko_v_razdel_sobytiya.pdf) (25 сент. 2012).
10. Зайцева, Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов : монография [Текст] / Т. В. Зайцева. – М. : НИЦ Инфра, 2012. – 128 с.
11. Зубцова, Л.К. Условия профессиональной адаптации начинающего учителя [Текст] / Л. К. Зубцова // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 3. –С. 248-254.
12. Зубцова, Л. К. Адаптация молодого специалиста к условиям современной школы [Текст] / Л. К. Зубцова // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2013. – № 3. – С. 105-111.
13. Караваева, И. А. Управление адаптивными образовательными системами [Электронный ресурс] / И. А. Караваева // Успехи современного

естествознания. – 2008. – № 4. – С. 51. –<http://elibrary.ru/download/44290749.pdf> (02 февр. 2014).

14. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике (междисциплинарный) [Текст] : для учащ., студ., аспирантов, учителей и препод. вузов / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : МарТ ; Ростов н/Д : МарТ, 2005. – 448 с.

15. Котова, С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение [Текст] / С. А. Котова. – М. : НИИ школьных технологий, 2010. – 120 с.

16. Крупник, С. А. Методологические подходы к предмету педагогики [Текст] / С.А. Крупник // Педагогика. – 2000. – № 4. – С. 21–26.

17. Леонтьев, А. А. Что такое деятельностный подход в образовании? [Текст] / А. А. Леонтьев // Начальная школа: плюс-минус. – 2001. – № 1. – С. 3–6.

18. Макаренко, А. С. Книга для родителей [Текст] / А. С. Макаренко. – М. : Нобель Пресс, 2011. – 280 с.

19. Малышев, И. В. Социально-психологическая адаптация личности и стратегии копинг-поведения учителей школ в процессе профессиональной социализации [Текст] / И. В. Малышев // Известия Саратовского университета им. Н. Г. Чернышевского. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2013. – Т. 2, № 1. – С. 30-34.

20. Матвеева, А. И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе образования: интерактивный подход [Текст] / А. И. Матвеева // Управление мегаполисом. – 2010. – № 4. – С. 246-250.

21. Махмудова, Ф. А. Духовно-нравственные особенности личности молодого педагога в процессе профессиональной адаптации [Текст] / Ф. А. Махмудова, Ф. Н. Алипханова // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 48-50.

22. Махмудова, Ф. А. Профессиональная адаптация молодого учителя как педагогическая проблема [Текст] / Ф. А. Махмудова // Казанский педагогический журнал. – 2009. – № 9-10. – С. 19-25.

23. Мудрова Е. Б., Легостаева В. И. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации [Электронный ресурс] / Е. Б. Мудрова, В. И. Легостаева // Университетское управление. – 2006. – №. 2 (42). – С. 61-64. – <http://ecsocman.hse.ru/data/759/794/1219/61-64.pdf> ( 02 апр. 2014).

24. Новая философская энциклопедия [Текст]. В 4 т. Т.1. : А-Д / Ин-т философии Российской акад. наук ; гл. ред. В. С. Степин. – М. : Мысль, 2000. – 724 с.

25. Новиков, Д. А. Введение в теорию управления образовательными системами [Текст] / Д. А. Новиков. – М. : Эгвес, 2009. – 156 с.

26. Нуртдинова, А. А. Психолого-педагогические условия успешной адаптации молодых специалистов в организациях, оказывающих образовательные услуги [Текст] / А. А. Нуртдинова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 10. – С. 174-183.

27. Полутина, С. П. Социальная адаптация педагогов в процессе постдипломного образования [Электронный ресурс] / С. П. Полутина // Человек и образование. – 2005. – № 2. – С. 28-31. – <http://elibrary.ru/download/40795724.pdf> (04 апр. 2014).

28. Попов, Л. Н. Систематизация методологических принципов (подходов) педагогики [Текст] / Л. Н. Попов // Народное образование. Педагогика. – 2012. – № 1. – С. 2-6.

29. Таранов, Е. В. Социально-психологические проблемы адаптации

30. Интернет источник:  
[otherreferats.allbest.ru/Психология/00116734\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/Психология/00116734_0.html)