

**Муниципальное бюджетное учреждение образования
«Информационно-методический центр»**

2017

Педагогический дуэт

*Лучшие практики сопровождения
молодых педагогов*



ЗАО Александровск

Редакционная коллегия:

Зламан Е.М., директор МБУО «ИМЦ»;

Романченко В.В., заместитель директора МБУО «ИМЦ»;

Чёрная Е.М., методист МБУО «ИМЦ»;

Веселова Е.В., методист МБУО «ИМЦ».

В электронном методическом журнале представлены материалы муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

В текущем учебном году в муниципальной системе образования занято 166 молодых и малоопытных специалистов, из них: в общеобразовательных организациях (школах) 45 человек; в дошкольных образовательных организациях 107 человек; в организациях дополнительного образования 14 человек.

Высокий приток молодых кадров поставил образовательные организации ЗАТО Александровск перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации.

Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

С целью повышения престижа наставничества, поощрения педагогов-наставников и признания их значительного личного вклада в поддержку молодых специалистов образовательных организаций ЗАТО Александровск в ноябре 2017 года был проведён муниципальный конкурс «Лучший педагог-наставник – 2017», в котором приняли участие команды шести образовательных организаций. Каждая команда состояла из 2-х человек (педагог-наставник и начинающий педагог).

В данном журнале представлены лучшие практики, раскрывающие опыт работы наставников по сопровождению молодых педагогов.



Скрябина С.А.,

воспитатель МБДОУ №8 «Якорёк», победитель муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

Образование: высшее

Педагогический стаж: 32 года

Квалификационная категория: высшая

Увлечения: рукоделие

Отличительная черта как педагога: творчество, умение достигать поставленных целей

Считает, что главная задача педагога-наставника – это обучение и помощь молодому педагогу в его профессиональной самореализации.

Педагогом-наставником стала, потому что стремится передать свои знания, умения и навыки молодым педагогам.

*«Всегда вперёд,
после каждого совершённого шага готовиться к следующему,
все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать»
Н.Н. Бурденко*

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога).



Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. И я, как педагог-наставник, должна помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

После окончания Мурманского педагогического училища в 1985 г. я пришла работать воспитателем в детский сад № 1 «Солнышко». И у меня были наставники, которые учили основным правилам дидактики и общения с детьми, родителями, коллегами. Вскоре поступила заочно в Мурманский государственный педагогический институт, который окончила в 1992, получив специальность «Преподаватель педагогики и психологии дошкольной, методист по дошкольному образованию».

Кроме общеобразовательной школы, я закончила и художественную школу, поэтому часто многое в своей работе с детьми, во взаимоотношениях с коллегами представляю в виде холста, на котором постепенно, как под кистью художника, возникает то натюрморт, то пейзаж. Вот свою систему работы с молодым начинающим воспитателем я представляю в виде городского пейзажа.

1. Первые шаги создания «городского пейзажа».

Итак, прежде чем начала «строить» первый дом, я поближе познакомилась с молодым коллегой. И вот я, как художник, сделала эскиз будущего полотна. Мы говорим о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о её увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждёт от детей. Вот теперь можно приступить к написанию полотна.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого воспитателя – это его профессиональные качества:

- понимание современных задач учреждения;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребёнка;
- умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- способность к самообразованию.

Передо мной встаёт нелёгкая задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного дошкольного образования, обеспечивая сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода детства.



2. «Закон перспективы», или применяем знания на практике.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную образовательную программу дошкольного образования Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Якорёк» и возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности детей группы, познакомиться с родителями. Вот теперь можно лёгкими мазками писать следующее здание совместного «художественного полотна».



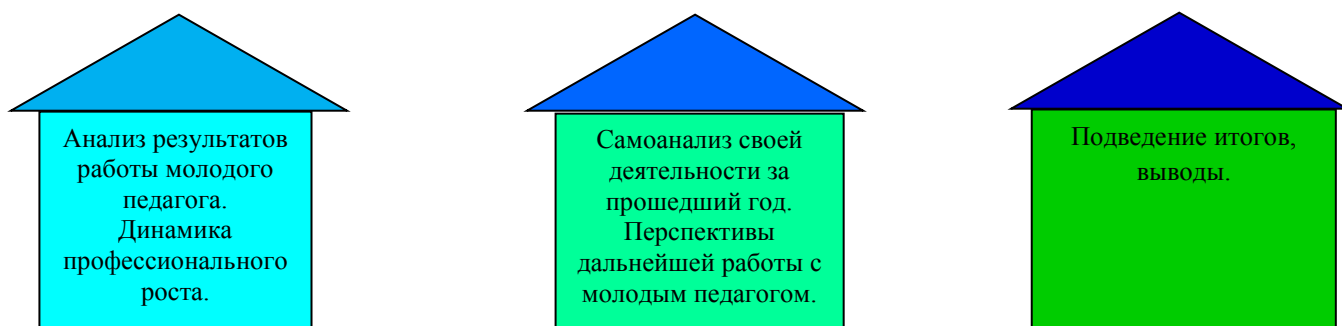
Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе я даю ещё советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

3. «Линия горизонта», или аналитический этап.

III этап



4. Заключение.

Опираясь на свой педагогический опыт, знания психологии, я определила, что в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Моя молодая коллега уже перешла на вторую ступень. Я надеюсь..., нет, я уверена, что мы совместно напишем наш «городской пейзаж».

5. Синквейн

Наставничество.

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать.

Надо учиться на опыте.

Профессиональный рост.



Блажушко М.В.,

старший воспитатель МБДОУ №6 «Светлячок», призёр муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

Образование: высшее

Педагогический стаж: 16 лет

Квалификационная категория: первая

Увлечения: создание авторской игрушки, валяние, фитнес

Отличительная черта как педагога: терпеливость и целеустремлённость

Считает, что главная задача педагога-наставника - способствовать становлению профессионализма молодого педагога в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной помощи и поддержки.

Педагогом-наставником стала, потому что движение в одном направлении с молодым педагогом позволяет увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности; позволяет ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации педагога.

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что в условиях военного гарнизона учреждения образования функционируют при постоянной смене кадрового состава, большая часть которого приходится на долю молодых, малоопытных педагогов.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества (в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных

задач (инструкции, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт и др.)

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Глубоко убеждена в том, что если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДООУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов,

повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития) (Приложение 1).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а так же – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы (Приложение 2).

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ДОУ.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Молодой педагог Шохина А.Р. сразу включилась в работу творческой группы по реализации инновационного проекта «Город мастеров», который объединяет все группы детского сада и призван интегрировать в себе различные культурные практики, направленные на поддержку детской инициативы, обеспечение широких возможностей для развития свободной игры детей, расширения игрового пространства. В 2016 году Альбина Равкатовна приняла участие в подготовке материалов конкурса «Лучший детский сад года Мурманской области – 2016», в номинации «Лучший детский сад для развития культурных практик дошкольников» проект занял I место на муниципальном уровне, а на областном – III место.

Кроме этого, в декабре 2016 года молодой педагог приняла участие в областном семинаре работников дошкольных образовательных организаций Мурманской области «Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего развитие интеллектуально-творческого потенциала личности ребенка дошкольного возраста», где продемонстрировала открытое мероприятие по организации совместной деятельности с детьми в рамках работы творческой мастерской «Лаборатория Фиксиков».

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Изучая новые технологии взаимодействия дошкольников, мы с Альбиной Равкатовной активно включаем в совместную деятельность с детьми квест-технологии, разрабатываем и реализуем сценарии квест-игр как на уровне детского сада, так и на территориальном уровне.

В конце учебного года молодой педагог может проанализировать свою деятельность, заполнив итоговую анкету, а так же наметить перспективы на будущий учебный год.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников, изучение данного вопроса в отношении «тьюторства» за рубежом.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в

одиночестве, пытаюсь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

Приложение 1

Индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога на 2016-2017 учебный год

1. Изучение нормативных документов.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Основная образовательная программа дошкольного образования (изменения)	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	Август 2016 г.	Выполнено
Нормативные документы федерального, регионального значения	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	В течение года	Выполнено

2. Повышение профессиональной компетентности.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности	В течение года	Планы воспитательно-образовательной деятельности проверяются каждые 2 недели
Методика организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана-конспекта НОД, технологической карты совместное составление плана-конспекта совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	НОД, режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности	В течение года	Самостоятельное изучение Посещение мероприятий, проводимых опытным педагогом Посещение и анализ мероприятий, проводимых молодым педагогом

Ведение документации группы	Консультирование по вопросам ведения документации Анализ заполненных документов	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т.п.	В течение года по мере необходимости	1 раз в месяц, если необходимо - чаще
Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ. Совместное составление программы творческой студии консультирование по вопросам проведения планируемых мероприятий	Самообразование Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	План работы над методической темой отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года	Сентябрь 2016 г. -май 2017 г. В течение года	Выполнено Выполнено Составлена программа творческой студии «Лаборатория Фиксиков» (утверждена приказом от 31.08.2016 г. № 107)
Посещение мероприятий различного уровня в рамках ШМП, ТМО	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности в вопросах организации совместной деятельности с детьми	Самообразование Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	Муниципальная научно-практическая конференция для молодых педагогов ЗАТО Александровск «Педагогическая премьера – 2016», сертификат участника, МБДОУ № 46 «Северяночка», мероприятия территориального семинара, 03.05.2017 г. и т.д.
Посещение мероприятий внутри ДОУ (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	Самообразование Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	Выполнено
Открытые показы	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2017-2018 учебный год Итоговое анкетирование	В течение года	Территориальная квест-игра для детей дошкольного возраста «Пятый элемент», ноябрь 2016 г. Совместная деятельность педагога с детьми 6-7 лет по конструированию и робототехнике. Тема: «Пятый элемент» и т.д.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	аналитический отчет о работе учреждения Протокол заседания ТМО	Анкета по планированию деятельности на 2017-2018 учебный год Итоговое анкетирование	В течение года	Представление опыта работы над проектом по самомассажу, заседание ТМО №1, 12.10.2016 г., 16.12.2016 г. Консультация «Организация образовательной деятельности с

					использованием конструкторов нового поколения», заседание ТМО №4 и т.д.
Публикации		Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2017-2018 учебный год Итоговое анкетирование	В течение года	Образовательный проект «Лаборатория Фиксиков» для детей старшего дошкольного возраста», в рамках VI Всероссийской конференции «Проектная деятельность в образовательном учреждении - 2016», свидетельство о публикации материалов и т.д.
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	I Всероссийский ежегодный педагогический конкурс «Лучшая методическая разработка в соответствии с ФГОС», диплом за III место, декабрь 2016 г. Конкурс «Лукошко затей для Александровских детей» (внутри ДОУ), грамота за III место в номинации «Познаю мир», март 2017 г. и т.д.
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение профессиональной компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации	Ноябрь 2016 г.	Аттестована на соответствие занимаемой должности «воспитатель», приказ от 25.11.2016 г. № 443-л

3. Повышение педагогической квалификации.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	обзор КПК анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	самообразование, организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Собеседование по итогам	в течение года	Общероссийский проект «Школа цифрового века», диплом участника школы в 2016-2017 году Всероссийский семинар «5 шагов от конструирования к робототехнике в образовательной организации», сентябрь 2016 г.

**Анкета для молодого педагога
(Текущая диагностика)**

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед воспитанниками
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое _____

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое _____

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем
- Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
- Другое _____

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- Взаимодействие с детьми
 - в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности;
 - в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- организовывать сотрудничество между детьми _____
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- другое (допишите) _____

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!



Мезенцева В.А.,

учитель начальных классов МБОУ СОШ №279, призёр муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

Образование: высшее

Педагогический стаж: 27 лет

Квалификационная категория: высшая

Увлечения: чтение художественно литературы, фитнес

Отличительная черта как педагога: любовь к детям, ответственность

Считает, что главная задача педагога-наставника помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Педагогом-наставником стала, потому что хочет помочь молодому специалисту раскрыть свой профессиональный потенциал, быстрее и эффективнее освоить основы профессионального мастерства.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Моя задача, как педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для решения поставленной задачи мною разработана следующая система наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремленности.

2-й этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;

- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Свою работу как педагог-наставник с молодым специалистом Аббасовой О.А. я осуществляю по изложенной выше системе с 2016-2017 учебного года. Стаж работы Оксаны Адыгезаловны как учителя начальных классов –1 год. За этот период эффективно осуществлена работа по первым двум этапам. Первый этап (адаптационный) длился первые 6 месяцев, была проведена работа по

введению в должность молодого педагога: анкетирование (выявление трудностей, проблем в работе молодого педагога), ознакомление молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе, разработан индивидуальный план развития молодого педагога на два года. По истечении первого полугодия работы проанализированы результаты адаптации молодого педагога Аббасовой О.А. и внесены коррективы в индивидуальный план профессионального развития.

На втором этапе (второе полугодие 2016-2017 уч. года) проводилась работа по развитию профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце 2016-2017 учебного года были подведены итоги данного этапа.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	Практический семинар «Адаптация первоклассников»	Муниципальный	Открытый урок ИЗО	Ноябрь 2016
2.	Научно-практическая конференция молодых педагогов «Педагогическая премьера – 2016»	Муниципальный	Выступление	Декабрь 2016
3.	Заседание МО учителей начальных классов	Школьный	Выступление	Февраль 2017 Апрель 2017

За этот период Аббасова О.А. показала уровень профессионального развития выше среднего.

В 2017 – 2018 учебном году осуществляется третий этап системы работы наставничества. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному нами индивидуальному плану профессионального развития на второй год обучения. Итоги будут подведены в конце текущего учебного года.

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.



Дурандина Т.А.,

воспитатель МБДОУ №2 «Северяночка», участник муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

Образование: высшее

Педагогический стаж: 40 лет

Квалификационная категория: высшая

Увлечения: сочинять и рассказывать детям сказки и сказочные истории, велоспорт

Отличительная черта как педагога: эмоциональная устойчивость, чуткость и отзывчивость.

Считает, что главная задача педагога-наставника заключается в планировании первых шагов карьеры молодого педагога.

Педагогом-наставником стала, потому что имеет желание, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою

педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Цель наставничества: способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели *новые нетрадиционные или модернизированные формы*: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».

Организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др.

Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Светлана Викторовна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения;
- доклады, выступления на мероприятиях разного уровня;
- разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей;
- отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории.

Рекомендации: С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов:

- этапы работы над материалом по определенным вопросам;
- практический выход (доклад, презентация, методическая разработка);
- где, когда и как реализуется;
- анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно-исследовательскую.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОУ повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Приложение 1

Для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд **преимуществ**:

- во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, я получаю удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, я, как наставник, всегда должна стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, наставничество способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе;

- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодой коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Цели моего педагогического общения с подопечным вижу в:

1. Развитии профессионально значимых качеств личности молодого педагога.
2. Создании оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Основные задачи работы педагога-наставника:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Планирование профессионального роста молодого педагога.
- Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения (под корпоративной культурой понимается устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие), объединять вокруг традиций Учреждения.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения и важнейшим показателем овладения техникой общения.

Я придаю исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника. Для организации взаимодействия с молодым педагогом в качестве таковых выделяю: умение управлять поведением; умение адекватно моделировать личности других субъектов общения; умение «подать себя в общении» и т. п.

Наиболее оптимальными **моделями взаимодействия** с молодым педагогом считаю следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение моей диагностической функции, как педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения я могла осуществить профилактическую работу, которая планировалась в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей

взаимодействия в паре. При подобном общении требуются знания психолого-педагогической теории, владение приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В работе с молодым педагогом я старалась использовать все многообразие **форм организации педагогической деятельности.** Например, такие как:

Вечера вопросов и ответов: представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходят как непринужденное, равноправное общение молодого педагога и опытного наставника.

«Круглый стол»: встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.

Педагогические конференции: эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкреплённые его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние

на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

«Неделя открытых дверей МБДОУ»: это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего учреждения в специально отведенный для этого период. В МБДОУ существует негласное правило: в этот период молодому педагогу предоставляется свобода действий. Молодому педагогу предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. «Неделя открытых дверей МБДОУ» стала эффективной формой контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые дает молодой педагог, приглашаются не только представители администрации МБДОУ, но и другие молодые педагоги. Открытые занятия очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

Педагогический семинар. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодой педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичка необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Групповые дискуссии. В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.

Деловые игры. В работе с молодым педагогом можно использовать игровые приемы (разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения)

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставника-организатора игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Консультирование организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичка, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности молодого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

Практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять коррективную и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, я уточнила, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего было в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями, он чувствует себя свободнее, увереннее.

На основе этой беседы **составлен план обучения** молодого специалиста.

В плане можно отследить:

- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Свою работу по наставничеству выстроила планомерно в три этапа:

I этап – Период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На *этом этапе* сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений: анализ занятий, самоанализ, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках.

В плане работы я отразила приоритетные направления:

- Обеспечение реализации образовательных запросов начинающего педагога.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности.

Задача I этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

План работы наставника с молодым специалистом

<i>Тема</i>	<i>Рассматриваемые вопросы</i>	<i>сроки</i>
<u>1 год</u>		
Час общения «Расскажи о себе»	Тестирование, анкетирование, наблюдение	Сентябрь
Знакомство с учреждением	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования	Октябрь
Знакомство с учебными программами	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса,	Ноябрь
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Составление плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС	Ноябрь
Организация прогулки и режимных моментов в МБДОУ	Просмотр режимных моментов. Использование в работе презентаций MicrosoftPowerPoint	Ноябрь
Консультация для молодого педагога	Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития детей. Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях.	Декабрь
Посещение занятий молодого специалиста	Анализ и оценка результативности проведения непосредственно-образовательной деятельности. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий	Январь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения воспитателей, занятия молодого педагога.	Февраль
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми.	Март
Театральные этюды	Интонационно-выразительная речь. Чтение четверостиший с разными эмоциями. Карточка игр.	Март
Имидж педагога	Памятка «Помоги ребенку поверить в себя!».	Апрель

	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	
Моя работа – любовь с заботой!	Направления деятельности педагога. Способствование созданию положительного эмоционального фона.	Апрель
Методические рекомендации наставника	Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов	Май
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года
<u>2 год</u>		
Основные проблемы молодого педагога	Анкетирование, планирование собственной методической работы и работы с детьми; проектирование методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида; оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия	Сентябрь
Тематические планы	Составление перспективных планов и программ	Октябрь
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, выявление недочетов. Особенности культурных практик	Ноябрь
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы: «Рекомендации по сенсорному развитию детей раннего возраста»	Ноябрь
Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников»	Составление обучающих проектов для детей. Составлению сценариев совместных мероприятий с родителями, презентаций к ним и др.	Декабрь
Проведение досуговых мероприятий «Новый год»	Участие в новогоднем представлении	Декабрь
Самообразование воспитателя	Формы самообразования. Выбор методической темы. Молодому специалисту предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится года анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	Январь
Знакомство с методикой подготовки воспитанников к	Памятка «Деятельность педагога, способствующая развитию творческого потенциала личности ребенка». Развитие творческих способностей детей, выбор	Январь

конкурсам, фестивалям	оптимальных и эффективных методов и средств при организации различных видов деятельности.	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог - наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, решений, выстраивание линий поведения на будущее	Февраль
Педагогическая ситуация	Взаимодействие в игре. Совет «бывалого». Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	Март
Методическая выставка достижений молодого воспитателя	Систематизация наработок профессиональной деятельности. Творческий отчет	Март
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования, критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций	Апрель
Посещение выставки дидактических игр	Изучение методики создания образовательной среды	Апрель
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе, участие в конкурсах, участие в работе методического объединения воспитателей	В течение года
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года
<u>3 год</u>		
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, осознание своих недочетов	Сентябрь
Систематизация «Копилки педагогических идей»	Приведение в систему материалов молодого специалиста использованных в работе	Октябрь
Как написать обобщение педагогического опыта	Технология описания опыта, создание презентаций	Ноябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Декабрь

Формирование портфолио молодого специалиста	Систематизация наработок профессиональной деятельности	Январь
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности	Февраль
Современные образовательные технологии в учебном процессе	Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий и мероприятий. Индивидуализация и дифференциация обучения.	Март
Подготовка материалов к выступлениям	Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям	Апрель
Анализ промежуточной аттестации	Подготовка документов к аттестации	Май
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На *втором этапе* сопровождения совместно с молодым специалистом выбрали методическое направление деятельности. Я, как наставник, предложила определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Затем мы начали активную деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением и методической темой.

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.

- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
- Посещение семинаров-практикумов по темам.

В этот период я реализовывала план адаптации молодого коллеги, проводила работу по коррекции умений и навыков. Здесь же помогла молодому специалисту составить собственный план профессионального роста.

III этап – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

На *этом этапе* я увидела результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, проверила уровень профессиональной компетентности педагога, определила уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Результаты наставничества. Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам МБДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике МБДОУ;
- в-третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов. Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.



Кудрявцева А.В.,

*воспитатель МБДОУ «Детский сад №1 «Семицветик»,
участник муниципального профессионального конкурса
«Лучший педагог-наставник – 2017».*

Образование: среднее специальное

Педагогический стаж: 13 лет

Квалификационная категория: первая

Увлечения: рукоделие, фитнес

Отличительная черта как педагога: любовь к детям

*Считает, что главная задача педагога-наставника
помочь молодому педагогу полюбить свою профессию.*

*Педагогом-наставником стала, потому что есть
желание поделиться опытом.*

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Я работаю в детском саду воспитателем.

Желание стать педагогом появилось в школьные годы. Этому способствовали умные, добрые, любящие детей мои учителя, компетентные в своей профессии. Они воспитали во мне творческое начало, привили трудолюбие.

Общение с детьми даёт ощущение молодости, возможность проживать детство снова и снова и находиться в мире добра, фантазии, творчества. Я с радостью иду на работу и с удовольствием общаюсь с детьми. Они вдохновляют меня на творчество. С детьми не бывает скучных или однообразных дней. Каждый день происходит что-то новое, интересное.

Имею большой опыт работы. Конечно, не всё получалось сразу. Очень благодарна моим наставникам, педагогам, которые помогали мне в начале моей педагогической карьеры. Мне повезло, потому что все педагоги, которые меня окружали, были гениальными, творческими и научили меня любить свою работу и детей искренне, всей душой и всем сердцем.

Современный воспитатель – это человек, сохраняющий в себе черты психолога, наставника, друга... и не только для детей.

Я была назначена наставником молодого специалиста Радченко Олеси Сергеевны для оказания помощи в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по должности воспитателя, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий.

Работа в паре с молодым специалистом, педагогический путь которого только начинается, вызвала у меня желание помочь преодолеть трудности в профессиональном становлении. Если вовремя не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного

подъёма и эйфории у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и личной.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым молодым педагогом закрепляют педагога-наставника.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе я выяснила, какие трудности испытывает Олеся Сергеевна. Поставила перед собой задачу заинтересовать молодого педагога и помочь ей реализовать себя в педагогической деятельности.

Мы разработали план работы молодого специалиста и наставника. Олесе Сергеевне я предложила примерные темы по самообразованию, провела консультацию, как спланировать работу над методической темой. Оказала помощь в составлении календарно-тематического плана. Я посещала педагога на её рабочем месте, анализировала её деятельность. Помогла в подборе литературы и ресурсов интернета. В первую очередь я обратила внимание Олеси Сергеевны на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов.

Второй этап, реализационный, включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Мы использовали разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции. Олеся Сергеевна посещала педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы, приняла участие в квест-игре для молодых педагогов «Педагогический пробег», начала накапливать материал для составления «Портфолио».

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Следовательно, наставник должен быть терпеливым и целеустремлённым.

Педагог-наставник – это

- чуткий, душевный человек,
- корректный человек,
- энтузиаст своей профессии,
- творческий педагог,
- учитель и друг,
- тот, кто всегда рядом.

«Учитель и ученик растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Вместе мы учились организовывать учебно-воспитательный процесс. Я делилась опытом по вопросам методики проведения организованной образовательной деятельности. Совместно с Олесей Сергеевной готовили конспекты ООД, проговаривая каждый этап и элемент. Затем она проводила организованную деятельность в моём присутствии. Нами были разработаны конспекты ООД по формированию элементарных математических

представлений по теме «Зимняя прогулка», конспект ООД по формированию здорового образа жизни на тему «Наши помощники», конспект ООД по образовательным областям «Познание» и «Речевое развитие» в средней группе «Путешествие в страну Стекляндия», ООД по образовательной области «Познавательное развитие» по теме «Путешествие в страну Математику».

Мы учились вести документацию дошкольного учреждения. Проведена консультация по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми с участием старшего воспитателя.

Мы познакомились с формами и методами организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем. Олеся Сергеевна ознакомилась с методикой организации дневной прогулки. Проведена серия мастер-классов «Сотворчество воспитателя и детей в художественно-эстетическом развитии».

Мы познакомились с организацией воспитательно-образовательной деятельности. Проведены консультации «Изучаем общеобразовательную программу дошкольного образования МБДОУ «Детский сад №1 «Семицветик», «Я - педагог», «Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС», «Игровая деятельность с детьми в адаптационный период», «Организация сюжетной игры в детском саду».

Мы разработали механизм использования дидактического, наглядного и других материалов. Составили список учебно-дидактического материала. Выделили центры развивающей среды. Я подготовила для Олеси Сергеевны информацию на тему «Развитие личности дошкольника в игре» (рекомендации по организации и руководству дидактическими, творческими играми, игрой-драматизацией).

Мы уделяем внимание использованию здоровьесберегающих технологий во время ООД и режимных моментов. Организовали взаимопосещение утренней гимнастики и режимных моментов. Мы выбрали дидактические игры, оформили картотеку пальчиковых и подвижных игр. Проводили «Дни здоровья».

Мы уделили внимание вопросам методики организации работы с родителями. Я наблюдала за общением Олеси Сергеевны с родителями в вечернее время. Мы выявили психологические основы установления контактов с семьями воспитанников. Совместно изучаем литературу по теме «Педагогическая этика». Провели родительское собрание «Безопасность детей в наших руках».

На третьем этапе провели самоанализ и рефлексию деятельности наставника за прошедший год, итоги работы были представлены на педагогическом совете.

Я стремилась повысить интерес Олеси Сергеевны к профессии воспитателя, помогала совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения и умение управлять детским коллективом. Пыталась донести до молодого педагога следующие истины:

- Смысл жизни каждого человека – непрерывное развитие и самосовершенствование.
- Благополучное детство и дальнейшая судьба маленького человека во многом зависит от мудрости, терпения, заботливого внимания, творческого потенциала и профессионального мастерства воспитателя.

- Главная задача – воспитание успешной личности.
- Надо полюбить ребёнка таким, какой он есть, увидеть в каждом воспитаннике что-то особенное, своё.
- Учиться быть педагогом – значит учиться любить и уважать самого себя, ведь именно от тебя будет зависеть, какие качества будут заложены в ребёнке.
- Если человек полюбит свою работу, то будет успешно работать, творить, профессионально расти и добиваться хороших результатов.
- Важно руководствоваться принципом, провозглашенным Теодором Рузвельтом: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Вместе с Олесей Сергеевной мы строим педагогический процесс, опираясь на ведущие идеи педагогики сотрудничества, положенные в основу современных педагогических технологий.

«Учить и учиться» – наш девиз. Учим слушать и слышать, смотреть и видеть, думать и высказывать, а главное – чувствовать. Учимся у детей открытости, светлому взгляду на жизнь.

Педагогический принцип – помочь ребёнку раскрыться, стать активным деятелем. Выявляем природные задатки и на их основе развиваем способности, сохраняя индивидуальность каждого ребёнка.

Процесс адаптации молодого специалиста проходит успешно. Олеся Сергеевна овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности дошкольников. Работа не вызывает чувства неуверенности. Олеся Сергеевна ответственная, серьёзная, способная, пунктуальная, инициативная, активная. Она сможет творчески работать, сможет создать тепло и комфорт каждому ребёнку, обеспечить интересную, содержательную и познавательную жизнь в детском саду.

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинговые занятия;
- ✓ встречи с опытными педагогами;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение ООД;
- ✓ взаимопосещение ООД;
- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ участие в разных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов, посещение семинаров.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов

обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми специалистами.

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
Технология сотрудничества	Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.
Коучинг	Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.
Кейс-метод	Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению,

	формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.
Технология открытого пространства	Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.
Квик-настройка	<p>Это настрой педагога на успешную работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей. • Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. • Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. • Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. • Трудности закаляют на пути к успеху. <p>«Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».</p> <p>В наших руках возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.</p>
Мастер-класс (практикум)	<p>Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.</p> <p>Еще одной из форм поддержки молодых педагогов может стать нетрадиционная форма работы – конкурс "Посвящение в педагоги".</p> <p>Цели: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание "педагог".</p> <p>Для подготовки и проведения требуется предварительная работа с молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.</p>

Отличительные черты нашего педагогического коллектива – стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Применение вышеперечисленных новых технологий, форм и методов в системе нашего дошкольного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры. Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить взаимопонимание между семьями и дошкольным учреждением.



Чернышев В.В.,

тренер-преподаватель МБОУ ДО ДЮСШ

т/о г.Снежногорск, участник муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017».

Образование: высшее

Педагогический стаж: 22 года

Квалификационная категория: первая

Увлечения: рыбалка, футбол

Отличительная черта как педагога: справедливость

Считает, что главная задача педагога-наставника помочь молодому специалисту реализовать себя и не разочароваться в профессии.

Педагогом-наставником стал, потому что хочет передать свои знания и поделиться опытом.

Работа с молодыми специалистами, окончившими учебное заведение и пришедшими впервые на работу в учреждение дополнительного образования детей, например, детско-юношескую спортивную школу (далее – ДЮСШ, Учреждение), многогранна и ответственна.

Бывший студент переходит в другой социальный статус, становится работником коллектива ДЮСШ со своими традициями, образовательной планкой, своим местом в социуме ЗАТО, а также города.

Молодому педагогу предстоит адаптация к новому, не совсем знакомому ему виду деятельности, где предстоит выстроить отношения с коллективом, а также с участниками учебно-тренировочного процесса. В этом ему поможет закрепляемый за молодым специалистом наставник.

Наставником назначается опытный тренер-преподаватель, прошедший все ступени своего становления, который имеет высокий уровень профессионализма, качество работы, достойные результаты обучающихся, тренерский авторитет у всех участников учебно-тренировочного процесса. Опытный тренер-преподаватель должен иметь практический опыт, который он способен передать молодому специалисту.

В рамках конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017» свою систему работы с молодыми специалистами, которая сложилась в процессе педагогической деятельности, представляет тренер-преподаватель отделения «Мини-футбол» Чернышев В.В.

Педагог-наставник должен тесно взаимодействовать с начинающим тренером по всем вопросам, возникающим в практической работе, давать советы, проводить мастер-классы, поддерживать своего подопечного во всех начинаниях, оказывать помощь в решении проблем, которые возникают в процессе его деятельности. При этом уместно использовать разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего

рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий поможет выбрать оптимальные методы и приемы, наиболее приемлемые на конкретном занятии. Также необходимо сообщить начинающему педагогу о возможности присутствовать на любом учебно-тренировочном занятии наставника, если в этом есть необходимость и задать возникающие у него вопросы. Также наставник должен стараться обеспечить необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию. Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности начинающего педагога позволит ему быстро адаптироваться к работе в ДЮСШ, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Исходя из всего вышесказанного, можно сформулировать **цель наставнической деятельности** – оказание помощи начинающему тренеру-преподавателю в его профессиональном становлении.

Из поставленной цели вытекают следующие задачи педагогического наставничества:

1. Привитие начинающему педагогу интереса к тренерско-педагогической деятельности.

2. Сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

3. Оказание молодому специалисту помощи:

- психолого-педагогической;
- в проектировании и моделировании воспитательного и учебно-тренировочного процесса;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы в воспитательном и учебно-тренировочном процессе;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, а также создавать условия для их решения;
- в формировании уровня компетентности молодого специалиста;
- в определении направления самообразования молодого специалиста, развитии потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога;

- практического опыта работы с детьми.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ДЮСШ.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

1. Адаптационный этап

На данном этапе наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Также на "адаптационном" этапе, приступая к работе с молодым педагогом, мы обращаем внимание на:

- требования к организации учебно-тренировочного процесса;
- требования к ведению обязательной документации тренера-преподавателя;
- формы и методы организации воспитательной работы;
- механизм использования дидактического (нормативы, индивидуальные карточки-задания для обучающихся с разным уровнем здоровья и т.д) и других материалов.

Также мы стараемся обеспечивать поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ учебно-тренировочного занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления тренировкой и др.);
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Мы исходили из того, что профессиональное становление молодого тренера связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время безразлично относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе была организована система

диагностического сопровождения молодого специалиста, которая включала в себя анкетирование (Приложение 1,2,3), тестирование или собеседование, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах.

Цели анкетирования:

- выявление затруднений в работе молодого специалиста;
- выявление способности тренера-преподавателя к саморазвитию, факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию тренеров-преподавателей в ДЮСШ;
- выявление положительного в методической работе и определение проблемы, над которыми нужно работать.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики наставником выявляются проблемы, которые испытывает молодой тренер в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе являлось посещение наставником совместно с методической службой ДЮСШ учебно-тренировочных занятий молодого специалиста и выявление возникающих у них затруднений (Приложение 4).

2. Основной этап

Наставник совместно с методической службой ДЮСШ разрабатывает и реализует индивидуальный план профессионального развития, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования (Приложение 5).

При разработке индивидуального плана профессионального развития заявлены следующие приоритетные направления:

- использование личностно-ориентированного подхода к учебно-тренировочному процессу;
- использование современных образовательных технологий на учебно-тренировочных занятиях;
- формирование информационной культуры молодого специалиста.

Была составлена программа совместных действий по адаптации молодого специалиста к своей новой роли в качестве преподавателя, определена последовательность шагов для решения выявленных проблем. Была изучена дополнительная общеразвивающая программа для детей и подростков по мини-футболу, проанализирована основная и дополнительная литература, определена роль информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих технологий в системе преподавания. На данном этапе наставник использует традиционные формы работы: беседы, консультации, посещения и обсуждение учебно-тренировочных занятий. Педагог-наставник курирует проведение родительских собраний, участие молодого педагога в заседаниях педагогического и тренерского советов, разработку и презентацию моделей учебно-тренировочных занятий,

презентацию себя как тренера-преподавателя. Передача педагогического опыта от поколения к поколению тренерами-мастерами ускоряет процесс вхождения начинающего тренера в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию для получения квалификационной категории, растет их профессионализм. Показателем успешности деятельности молодого тренера является участие его обучающихся в соревнованиях как муниципального, так и областного уровня (в 2016-2017 учебном году приняли участие в Открытом турнире МАОУ ДО ДЮСШ по мини-футболу среди юношей 2006-2007 г.р. (г. Полярный), в Первенстве Мурманской области по мини-футболу среди юношеских команд (г. Мурманск); в 2017-2018 учебном году участвовали в Первенстве Мурманской области по мини-футболу (г. Апатиты).

3. Контрольно-оценочный этап

Данный этап предполагает проверку наставником уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (Приложение 6).

Совместная работа педагога-наставника и молодого тренера способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой специалист обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Всё это является стимулом для молодых педагогов в самосовершенствовании, способствует их профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с молодыми учителями позволяет руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, включать в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать профессиональную компетентность.

Таким образом, следует отметить, что обучение – это процесс непрерывный, сопровождающий всю трудовую деятельность педагога. И необходимо самосовершенствоваться постоянно, чтобы стать хорошим тренером-преподавателем!

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1
(при поступлении на работу)

ФИО учителя _____

Цель: выявить способности тренера-преподавателя к саморазвитию, факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Ч. 1 Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;

- 4 - скорее соответствует, чем нет;

- 3 - и да, и нет;

- 2 - скорее нет;

- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Ч.2 Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);

- 4, скорее да, чем нет;

- 3, и да, и нет;

- 2, скорее нет;

- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, сменные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие

**АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
(ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ)
МБОУДО ДЮСШ**

«Диагностика профессиональных затруднений» № 1

ФИО _____

Цель анкетирования: выявление затруднений в работе молодого специалиста.

Вопросы	Результаты анкетирования
<p>Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет; - частично. 	
<p>В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - в планировании; - в проведении тренировок; - в проведении соревнований; - в проведении воспитательных мероприятий; - в общении с коллегами, администрацией; - в общении с обучающимися, их родителями; - другое. 	
<p>Представляет ли для вас трудность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировка цели тренировки; - выбор соответствующих методов и приёмов для реализации цели тренировки; - мотивировка деятельности обучающихся; - подготовка обучающихся к соревнованиям; - организация сотрудничества между обучающимися; - другое. 	
<p>Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самообразованию; - практико-ориентированному семинару; - курсам повышения квалификации; - мастер-классам; - индивидуальной помощи со стороны наставника; - предметным методическим объединениям; - школе молодого тренера-преподавателя; - другое. 	
<p>Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую очередь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы тренировок, методика их подготовки и проведения; - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; - психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; - урегулирование конфликтных ситуаций; - формы работы с родителями; - формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; - другое. 	
<p>Изменилось ли ваше отношение к выбранной профессии после начала вашей профессиональной деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - да, изменилось в лучшую сторону; - да, изменилось в худшую сторону; - нет, осталось прежним; - затрудняюсь ответить; - другое. 	

С какими трудностями вы сталкиваетесь в работе?	
В Помощи в каком направлении деятельности Вы больше всего нуждаетесь? - в методическом; - в учебном; - воспитательном; - физкультурно-спортивном; - организационном; - другое.	
Как вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?	

Приложение 3

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ) МБОУДО ДЮСШ

«Диагностика профессиональных затруднений» № 2

ФИО _____

Цель анкетирования: выявление затруднений в работе молодого специалиста.

№ п/п	Позиция	Отметка МС	Отметка наставника
1.	Составление учебных план-графиков		
2.	Подготовка конспектов занятий		
3.	Определение цели и задач учебно-тренировочного занятия		
4.	Использование различных форм организации деятельности обучающихся.		
5.	Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
6.	Активизация способов учебной работы.		
7.	Подбор оптимального объема материала для достижения цели		
8.	Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся.		
9.	Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
10.	Организация атмосферы включенности каждого обучающегося в работу.		
11.	Проведение воспитательных мероприятий.		
12.	Общение с коллегами, администрацией.		
13.	Владение вниманием обучающихся		
14.	Мотивация обучающихся		
15.	Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению		
16.	Четкая логика построения учебно-тренировочного занятия, обоснования соотношения частей.		
17.	Организация контроля и самоконтроля.		
18.	Объективность оценивания деятельности педагога		

Карточка анализа тренировочного занятия

« ____ » _____ 20 ____ г.

1. Группа _____
2. ФИО тренера-преподавателя _____
3. Количество учащихся по списку _____
4. Присутствовало на занятии _____

Организация занятия

1. Документация тренера-преподавателя: программа, план-график, конспект занятия

2. Готовность инвентаря _____

3. Своевременное начало и конец занятия _____
4. Рациональность распределения между частями занятия _____
5. Эффективность руководства учащимися _____

6. Рациональное использование места, инвентаря, оборудования и наглядных пособий

Учебно-воспитательная работа на занятии

1. Используемые методы и приёмы обучения и их эффективность _____

 2. Эффективность вводной части занятия _____

 3. Эффективность основной части занятия _____

- исправление ошибок _____

- закрепление умений _____

- выполнение программы _____

Деятельность тренера-преподавателя на занятии

1. Умение пользоваться словом, показом, педагогическими приёмами, культурой речи

2. Умение держаться перед учащимися, педагогический такт _____

Выводы и рекомендации

_____ (дата)

_____ (подпись)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Образовательное учреждение:	муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (г. Снежногорск)
Ф.И.О. тренера-наставника	Чернышев Валерий Валерьевич
Должность тренера-наставника	Тренер-преподаватель
Ф.И.О. молодого специалиста:	Каракулов Тимерлан Алексеевич
Должность молодого специалиста	Тренер-преподаватель
Какое образовательное учреждение закончил молодой специалист, когда	Государственное автономное образовательное учреждение Мурманской области среднего профессионального образования «Северный колледж физической культуры и спорта», 2013г., факультет «Физическая культура».
Дата начала работы молодого специалиста в образовательном учреждении	2015 год

Цель: Адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей тренера — анкета для молодых педагогов (при поступлении на работу); — анкета для молодых педагогов «Диагностика профессиональных затруднений». Разработка рекомендаций по результатам диагностики (общение с детьми, коррекция поведения, рекомендации по адаптации в новом коллективе и т.п.)	Сентябрь Сентябрь, апрель	Методисты, тренер-наставник
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами (при поступлении на работу)	Первая половина сентября	Зам. директора по УСР
3.	Беседа с молодым тренером-преподавателем о единых требованиях к обучающимся ДЮСШ	Сентябрь	Зам. директора по УСР, методисты
4.	Организация изучения содержания дополнительной общеразвивающей программы для детей и подростков по мини-футболу, нормативных документов по организации учебно-тренировочного процесса.		Зам. директора по УСР, методисты, тренер-наставник
5.	Изучение педагогической деятельности молодого специалиста: — посещение учебно-тренировочных занятий; — анализ воспитательной деятельности. Составление справки о педагогической деятельности тренера-преподавателя	Сентябрь - май	Зам. директора по УСР, методисты, тренер-наставник

6.	Организация консультаций: - работа с обязательной документацией тренера-преподавателя (о требованиях к оформлению и составлению журнала групповых занятий, годовых планов работы, учебных планов-графиков, индивидуальных планов и т.д.): - соблюдение единых требований к обучающимся; - особенности структуры учебно-тренировочных занятий; - организация деятельности обучающихся на тренировке; - формы и приемы обеспечения надлежащего поведения обучающихся в группе; - критерии оценки деятельности тренера-преподавателя на занятии; - проведение самоанализа урока; - проведение открытого учебного-тренировочного занятия; - сдача контрольно-переводных нормативов; - и т.д.	В течение года	Зам. директора по УСР, методисты, тренер-наставник
7.	Работа в рамках «Школы молодого тренера»	В течение года	Методисты
8.	Оценка результатов наставнической деятельности	Май	Зам. директора по УСР, методисты, тренер-наставник.

Приложение 6

Результаты наставнической деятельности Карточка оценки молодого педагога

Молодой специалист: Каракулов Т.А.

Должность: тренер-преподаватель по мини-футболу

Наставник: Чернышев В.В., тренер-преподаватель по мини-футболу, педагогический стаж более 20 лет.

Ноябрь 2015	Ноябрь 2016	Декабрь 2017
1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)		
На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом.	Строго следит за временем, отведённым на выполнение задания. Не отступает от плана.	
2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)		
Замечания по методике ведения тренировки имеются. Прислушивается к указаниям наставника. Критику воспринимает адекватно	Замечаний по методике ведения учебно-тренировочного занятия нет. Учитываются указания и точка зрения наставника по целесообразности применения того или иного методического приёма. Критику воспринимает адекватно	
3. Уровень профессиональной подготовки (хорошо ли тренер ориентируется в своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)		

Знания своей деятельности хорошие, но профессиональные навыки развиты недостаточно.	Знания своей деятельности хорошие, постоянно развивает профессиональные навыки через занятия в «Школе молодого тренера», посещения учебно-тренировочных занятий наставника и других коллег. Проходит обучение в ВУЗе, на первом курсе	
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)		
Всегда эффективно сотрудничает с другими педагогами в процессе педагогической деятельности.	Всегда эффективно сотрудничает с другими педагогами в процессе педагогической деятельности.	
5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выразить свои мысли, слушать и понимать собеседника)		
Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания.	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания.	
6. Особенности поведения во время учебно-тренировочного занятия (умеет ли удерживать внимание обучающихся и поддерживать дисциплину в группе)		
Недостаточно владеет вниманием группы при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку в течение всего занятия.	Объяснения тренера хорошо воспринимаются группой, в течение тренировки поддерживается деловая рабочая атмосфера.	
7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)		
Без посторонней помощи выполняет порученную работу.	Без посторонней помощи выполняет порученную работу. Творчески подходит к решению профессиональных вопросов.	
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)		
Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля.	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля.	
9. Умение общаться с родителями учащихся (воспринимается ли он родителями обучающихся как привлекательная, заслуживающая доверия персона)		
Общение с родителями происходит эпизодически, неуверенно, педагогическая позиция в отношении ребенка не всегда согласованная.	Налажено доверительное общение с родителями обучающихся, существует единство педагогических требований с семьей ребенка.	

Оценка проведена наставником на основании посещений учебно-тренировочных занятий, личных бесед с молодым педагогом, анкетирования родителей.