


Управление образования, молодежи и спорта администрации
Бахчисарайского района Республики Крым

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Бахчисарайского района Республики Крым

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим Советом
МБУДО «ДЮСШ»
Бахчисарайского района
Республики Крым
Протокол № ____ от « ____ » ____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО «ДЮСШ»
Бахчисарайского района
Республики Крым

Помяева Н.В.
от « ____ » ____ 20 ____ г.



ПРОГРАММА

«Школа молодого педагога»

Автор:
Абдураимова Алие Февзиевна
инструктор-методист

Бахчисарай,
2020г

1. Пояснительная записка

Качество образования в спортивной школе определяется компетентностью тренера-преподавателя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие тренеры имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику.

С первого дня работы начинающий тренер-преподаватель выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и тренер-преподаватель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность.

Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего тренера-преподавателя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода спортивной школы на федеральные стандарты эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность тренера-преподавателя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности.

Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого тренера-преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации тренера-преподавателя с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого педагога» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого педагога.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые УТЗ, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель программы: обеспечить постепенное вовлечение молодого тренера-преподавателя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание начинающим педагогам условий для оптимизации процесса вхождения в профессию.

Задачи программы:

- Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
- Помочь тренеру-преподавателю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
- Диагностика педагогических затруднений начинающих преподавателей и содействие в их разрешении.
- Оказание психолого-педагогической поддержки, методической помощи начинающим тренерам-преподавателям.
- Повышение общей и профессиональной культуры.
- Использование опыта лучших тренеров-преподавателей в организации работы с начинающими педагогами.

1.1 Формы реализации программы:

- мастер-классы;
- семинары-практикумы;
- психологические тренинги;
- моделирование уроков и педагогических ситуаций;
- интерактивные лекции;
- ролевые игры;
- круглые столы;

- индивидуальные консультации;
- самообразование.

1.2 Методы диагностики педагогических затруднений:

- оценка коммуникативных и организаторских способностей;
- определение уровня развития педагогической деятельности;
- оценка работы тренера-преподавателя;
- личностная шкала проявления тревожности;
- посещение тренировочных занятий с их последующим обсуждением;
- изучение учебной деятельности обучающихся и мотивации учения.

1.3 Направления мониторинга и коррекции результатов реализации программы

- Анализ диагностического материала (анкет, тестов), проведение индивидуальных консультаций (по необходимости).
- Развернутый анализ тренировочных занятий.
- Оказание методической помощи путем проведения групповых практических занятий или индивидуальных бесед.
- Отслеживание эффективности организации учебной деятельности обучающихся через диагностику уровня сформированности их навыков самостоятельной работы.
- Отслеживание динамики обученности обучающихся по годовым результатам.

1.4 Предлагаемые результаты реализации программы:

- сокращение адаптационного периода педагогов;
- сокращение пути профессионального роста от готовности к педагогической деятельности до приобретения основ педагогического мастерства;
- формирование у начинающего тренера-преподавателя индивидуального стиля в творческой деятельности;
- сформированность у начинающего тренера-преподавателя потребности в непрерывном образовании;
- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося тренера-преподавателя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

1.5 Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 3 года.

Основные направления повышения профессионального мастерства:

- освоение методов научно-исследовательской и проектной деятельности;
- повышение психолого-педагогического уровня педагогов;
- освоение культуры педагогического общения, развитие способности работать в коллективе;
- формирование профессионально значимых умений и навыков, развитие технологической культуры педагога.

1.6 Индикативные показатели программы:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных тренировочных занятий с обучающимися;
- умение работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление молодого педагога как тренера-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры тренера-преподавателя;

2. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

План работы с молодыми специалистами

2.1. Основные направления работы по реализации Программы:

1. Составление планов работы с молодыми специалистами.

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

- оказание практической помощи по планированию и проведению тренировок, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых занятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого тренера-преподавателя.

С первых дней работы молодого тренера-преподавателя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда тренера-преподавателя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого тренера.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

4 . Составление плана работы молодого специалиста.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов тренировочного занятия, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой тренер.

5. Работа по Программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической службы.

В ходе работы по программе проводятся методические педагогические семинары. При проведении методических педагогических семинаров организуется обзор новинок методической литературы, проходит ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, педагогов, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования,

проводится систематизация опыта педагогов школы и района. Молодому педагогу предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение соревнований, различных тематических конкурсов.

План работы с молодыми специалистами

№ п/п	Тема	Сроки	Ответственные
1	Собеседование с целью закрепления наставников. Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение года	Администрация школы, инструктор-методист
2	Занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана»	Сентябрь	Администрация школы, инструктор-методист
3	Заседание «Как провести самоанализ занятия?»	Сентябрь	Администрация школы, инструктор-методист
4	Определение тем самообразования. Заседание «Современное тренировочное занятие. Типы уроков»	Октябрь	Администрация школы, инструктор-методист
5	Занятие «Советы молодому тренеру при подготовке к тренировочному занятию (алгоритм действий)»	Ноябрь	Администрация школы, инструктор-методист
6	Посещение тренировочных занятий молодых специалистов. Беседа «Этапы планирования тренировочного занятия и подготовки к нему тренера-преподавателя»	В течение года	Администрация школы, инструктор-методист
7	Занятие «Классификация	Декабрь, февраль,	Администрация

	ошибок, допускаемых начинающим тренером»	апрель	школы, инструктор-методист
8	Подведение итогов 1 полугодия	Декабрь	Администрация школы, инструктор-методист
9	Заседание «Нестандартные тренировочные занятия на различных этапах подготовки спортсменов»	Февраль	Администрация школы, инструктор-методист
10	Заседание «Индивидуальный подход на тренировках, работа в группах»	Март	Администрация школы, инструктор-методист
11	Реализация темы по самообразованию, подведение итогов за год	Май	Администрация школы, инструктор-методист

Организация наставничества

Одной из важнейших задач администрации спортивной школы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

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

Однако, как показывает анализ действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого тренера-преподавателя может протекать длительно и сложно.

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 тренера, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию,

самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой тренер 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, досуга учащихся;
- технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы

управления тренировочным занятием и др.); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего тренера с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают тренировочные занятия своих старших коллег, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (Приложение 1).

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением тренировочных занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории,

психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей тренировочных занятий, презентация себя как тренера, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению тренерами мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных тренеров наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Администрация школы или педагог-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого тренера в процессе наставнической деятельности.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого тренера носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

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

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Система диагностического сопровождения включала в себя: определение направлений и содержания диагностики; построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики; разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Циклограмма работы школы молодого учителя

Сентябрь

Знакомство с молодыми специалистами. Ознакомление их с традициями и особенностями деятельности педагогического коллектива. Вопросы планирования (учебный план, программа, тематическое планирование, поурочное планирование). Знакомство со школьной документацией.

Октябрь

Помощь в составлении рабочих программ по предметам учебного плана
Корректировка календарных и поурочных планов молодых специалистов.

Ноябрь

Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.

Декабрь

Работа со школьной документацией. Активизация учащихся в процессе изучения нового материала.

Оптимизация и управление успехом.

Январь

Корректировка учебно-тематического планирования на 2 полугодие
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения (круглый стол).

Проблема дисциплины на уроках. Практикум по решению педагогических ситуаций.

Февраль

Организация работы с талантливыми детьми и слабоуспевающими учениками. Личностно-ориентированный подход к обучающимся, имеющим низкую мотивацию к учебно-познавательной деятельности.

Март

Определение домашнего задания - наиболее сложный вид педагогической деятельности.

Апрель

Формы промежуточного контроля знаний обучающихся.

Участие в соревновательной деятельности.

Май

Собеседование с молодыми специалистами по результатам года работы.

Первый год обучения.

Профессиональная адаптация.

Цель: профессиональная адаптация молодых специалистов.

Задачи:

- определение методических и психологических затруднений начинающих тренеров-преподавателей;
- включение каждого молодого специалиста в творческий поиск путем участия в работе «Школы молодого педагог»;
- оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.

№ п/п	Форма занятия, основное содержание	Срок проведения	Ответственные
1	1. Лекция с элементами беседы. «Психологические основы построения тренировочного занятия». 2. Тест «Самоопределение уровня готовности педагога к воспитательной работе». 3. Образец портфолио учителя.	Сентябрь	Администрация школы, инструктор-методист
2	1. Лекция «Современное тренировочное занятие». 2. Практическое занятие. Совместная разработка плана тренировочного занятия (по этапам). 3. Д/З. Разработка своего урока (сдать).	Октябрь	Администрация школы, инструктор-методист
3	1. Практикум «Анализ и самоанализ урока». 2. Тест «Оценка коммуникативных и организаторских способностей».	Декабрь	Администрация школы, инструктор-методист
4	Практикум «Моделирование педагогических ситуаций.	Февраль	Администрация школы,

	Психолого-педагогические проблемы взаимодействия с коллективом (формирование мотивов и привычных форм поведения, учет возрастных особенностей при организации воспитательной работы)».		инструктор-методист
5	Лекция «Психологический аспект взаимодействия начинающего тренера-преподавателя с родителями. Ролевая игра «Родительское собрание».	Март	Администрация школы, инструктор-методист
6	Посещение молодыми специалистами уроков старшего тренера-преподавателя.	Январь – апрель (индивидуально для каждого молодого специалиста)	Администрация школы, инструктор-методист

Второй год обучения.

Развитие педагогической компетентности молодых специалистов

Цель: развитие профессиональной компетенции начинающих тренеров-преподавателей.

Задачи:

- формирование у педагогов профессионально-значимых качеств и умений;
- оказание психолого-педагогической поддержки, методической помощи;
- повышение общей и профессиональной культуры педагога;

№ п/п	Форма занятия, основное содержание	Срок проведения	Ответственные
1	Психологический тренинг. Формирование толерантных отношений в коллективе учащихся. Личностная шкала проявления тревожности (диагностика).	Октябрь	Администрация школы, инструктор-методист
2	Семинар-практикум «Коммуникативная культура как показатель профессионального мастерства педагога. Особенности становления коммуникативной	Февраль	Администрация школы, инструктор-методист

	культуры».		
3	Лекция «Роль мониторинга в педагогической деятельности. Виды педагогического мониторинга. Функции мониторинга».	Март	Администрация школы, инструктор-методист
4	Практическое занятие «Профессионально значимые педагогические компетенции». Игровые задачи по имитации реального общения и взаимодействия с учениками.	Апрель	Администрация школы, инструктор-методист
5	Ролевая игра «Методы и приемы учебной деятельности». Свободная дискуссия участников игры.	Май	Администрация школы, инструктор-методист

Третий год обучения.

Технология и творчество в действии

Цель: обучение приемам рефлексии собственной деятельности и формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

Задачи:

- освоение собственного опыта через рефлексию и умение перестраивать свою деятельность в зависимости от педагогической ситуации;
- развитие творческих способностей и педагогического мастерства;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

№ п/п	Форма занятия, основное содержание	Срок проведения	Ответственные
1	Семинар «Развитие проектировочных умений педагогов», консультации.	Сентябрь	Администрация школы, инструктор-методист
2	Психологический тренинг «Развитие саморегуляции»	Октябрь	Администрация школы, инструктор-методист
3	Методический практикум «Формы и методы исследовательской работы.	Декабрь	Администрация школы, инструктор-

	Влияние исследовательской работы на мотивацию обучения		методист
4	Круглый стол «Концептуальные подходы к оценочной деятельности и формированию самооценки учащихся».	Февраль	Администрация школы, инструктор-методист
5	Обобщение и систематизация педагогических достижений. Портфолио. Аттестация тренера-преподавателя. Требования к квалификации педагогических работников	Апрель	Администрация школы, инструктор-методист

Особенности работы с молодыми педагогами

Цель системы образования молодого педагога - формирование личности активно, компетентно и эффективно участвующей в решении задач модернизации образования. Эта цель достигается посредством решения следующих групп потребностей: приобретение или усовершенствование профессиональных умений и навыков; развитие собственной личности; овладение культурными ценностями; поддержание и улучшение здоровья.

Педагогическую культуру характеризует качество выполнения педагогической деятельности. Что такое педагогическая деятельность? Это воспитывающее и обучающее воздействие тренера на воспитанника, направленное на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие, выступающее одновременно как основа его саморазвития и самосовершенствования.

Необходимые педагогические умения:

1. Видеть в педагогической ситуации проблему и оформлять её в виде педагогической задачи.

2. Умения, отвечать на вопросы "чему учить" (концепции, технологии, ключевые идеи предмета и т.д.) "кого учить" - изучение отдельных психологических функций, уровня обученности и обучаемости, мотивация; "как учить" - дифференцированный подход (уровневый), организация индивидуальной самостоятельной работы и т.д.

3. Умение использовать психолого-педагогические знания, современный ППО, видеть сильные и слабые стороны своего труда,

анализировать и обогащать свой опыт, разрабатывать программы самообразования и т. д.

4. Умения по постановке коммуникационных задач - реализация резервов партнёра по общению.

5. Умения, способствующие достижению высоких уровней общения (понять позицию другого, проявить интерес к его личности, создать обстановку доверительности, терпимости к непохожести другого, владеть разными ролями в общении, быть готовым поблагодарить своего партнёра и т. д.).

6. Умения удерживать устойчивую профессиональную позицию педагога, способного противостоять трудностям во имя социальной ценности профессии педагога, управлять своими эмоциональными состояниями, овладевать нормами педагогического мастерства, осуществлять творческий поиск и т. д.

7. Умения осознавать перспективу своего профессионального развития, определять особенности своего индивидуального стиля, укреплять свои сильные стороны, быть открытым поиску нового и т. д.

8. Умения определять уровень знаний обучающегося, состояние деятельности, выявлять отдельные показатели обучаемости, определять причины отставания и осуществлять индивидуальную и дифференцированную подготовку, стимулировать готовность к самообразованию и т.д.

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим тренером глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.

2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения

3. Оказывать помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с обучающимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещать занятия молодого тренера с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои тренировки, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Рекомендации молодому педагогу

1. Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.

2. Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.

3. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.

4. Постарайся вселить в обучающегося веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.

5. Не требуй "идеальной дисциплины". Не будь авторитарным.

6. Каждая встреча с тренером для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.

7. Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
 - в проведении тренировочных занятий;
 - в проведении соревнований;
 - в общении с коллегами, администрацией;
 - в общении с обучающимися, их родителями;
 - другое
-

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели занятия;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей;
- мотивировать деятельность обучающихся;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- активизировать обучающихся в обучении;
- организовывать сотрудничество между обучающимися;
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся;
- развивать творческие способности обучающихся;
- другое

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию; (___)
- практико-ориентированному семинару; (___)
- курсам повышения квалификации; (___)
- мастер-классам; (___)
- творческим лабораториям; (___)
- индивидуальной помощи со стороны наставника; (___)
- школе молодого специалиста; (___)
- другое _____

6. 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 и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения; (___)
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; (___)
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; (___)
- учет и оценка знаний обучающихся; (___)
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; (___)
- урегулирование конфликтных ситуаций; (___)
- формы работы с родителями; (___)
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; (___)
- другое _____

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
20 (двадцать) листов

Должность: Директор МБУДО «ДЮСШ»
Подпись: *Н.В. Поликова* Поликова Н.В.
БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА 20 г. М.П.

