

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛОСОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

ПРИНЯТО  
Решением педагогического совета  
Протокол № 1  
от 31.08.2020 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБУ ДО  
«Вологовский ЦИТ»  
*И.И. Филиппова* И.А. Филиппова

**ПРОГРАММА**  
**ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Срок реализации: 3 года  
Вологово

2020 год

## **Пояснительная записка**

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие педагога имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОСы 2-го поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, 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 педагога, 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 учителей 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 уроки, 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 учреждения. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

**1. Цель программы:** обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

**2. Задачи программы:**

- 1) Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
- 2) Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- 3) Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**3. Планируемые результаты Программы:**

- 1) Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Педагога;
- 2) Совершенствование системы методической работы;
- 3) Повышение качества образования;
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

**4. Индикативные показатели Программы:**

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) Владение методикой проведения нетрадиционных уроков, занятий;
- 3) Умение работать с коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) Умение проектировать воспитательную систему;
- 5) Умение индивидуально работать с детьми;
- 6) Владение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- 7) Становление молодого специалиста как педагога-профессионала;
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;

**5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года. На уровне района это Дорожная карта муниципальных мероприятий по реализации муниципальной программы «Школа молодого педагога» (приложение 1).

**5.1. Основные направления работы по реализации Программы**

**1. Составление планов работы с молодыми специалистами.**

План работы включает:

- \* создание оптимальных условий для успешной работы

- \* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- \* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков (занятий), в том числе предварительную работу с конспектами и анализ проведённых уроков(занятий);
- \* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

## ***2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.***

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

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

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в организации, 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 документации, составление планов проведения различных этапов урока (занятия), анализ различного рода работ обучающихся; 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 педагог.

## ***5. Работа по Программе «Школа молодого педагога» – составная часть методической службы.***

Проведение **методических педагогических семинаров**. 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 обучающихся.

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

### **Организация наставничества.**

Одной из важнейших задач администрации образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, 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 педагога может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество.

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 педагога, 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. 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.

**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, обучающихся (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 педагог 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 документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- ТСО (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 урока (занятия); формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком (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 разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен

осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

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 педагога 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 уроках (занятиях), посещают уроки (занятия) своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1)

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы образовательной организации.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как педагога, классного

руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению педагогами-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, растёт их профессионализм.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация учреждения и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя (приложение 2);
- организация работы с неуспевающими обучающимися;
- анализ и самоанализ урока (занятия);
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Администрация учреждения или педагог-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки (занятия) и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой педагог, отмечая в нём повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога 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:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках (приложение 2), чтобы выработать программу адаптации; методисты

разрабатывают общие и адресные рекомендации по проектированию ИОМ (приложение 4)

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования по результатам мониторинга в течение года (приложение 3)

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

**Приложение  
к Программе 1**

**Дорожная карта муниципальных мероприятий по реализации муниципальной программы  
«Школа молодого педагога»**

Август	Торжественное чествование прибывших молодых специалистов	Комитет образования
Сентябрь	Формирование «Банка молодых специалистов». Мониторинг адаптации.	ММС
Сентябрь	Закрепление наставников в ОО, методические рекомендации по проектированию ИОМ, разработка муниципальной программы «Наставник».	Администрация ОО
Октябрь	Мониторинг профессиональных потребностей молодых специалистов. Планирование мероприятий по устранению и предупреждению профессиональных дефицитов молодых педагогов	Администрация ОО ММС Педагоги-наставники
В течение года	Организация районных семинаров-практикумов, теоретических семинаров, мастер-классов, участие в региональных практических мероприятиях для молодых педагогов	Комитет образования ММС
Ноябрь	<b>Занятие 1.</b> Самый классный «классный руководитель», а пока ... - тест «Могу ли я организовать воспитательный процесс»; - семинар-практикум	Администрация ОО ММС
В течение года (по запросам)	Индивидуальные консультации. Подготовка уроков (разработка фрагментов уроков), использованием элементов современных технологий обучения и контроля результатов.	ММС Администрация ОО
В течение года	Вовлечение молодых специалистов в работу районных методических объединений, областных профессиональных конкурсов и мероприятий	ММС Администрация ОО

Март	<p><b><u>Занятие 2.</u></b> «День молодого специалиста»</p> <p>Номинации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лучшая методическая разработка воспитательного мероприятия.</li> <li>2. Лучшая презентация, выступление по теме самообразования.</li> <li>3. Лучшее проведение открытого урока, внеклассного мероприятия.</li> </ol>	ММС Администрация ОО
Апрель	Предоставление в муниципальную базу эффективных педагогических и управленческих практик методических материалов молодых педагогов	Координационный совет КО
Май	Мониторинг адаптации и профессиональных потребностей молодых специалистов по итогам года. Анализ результатов. Составление адресных методических рекомендаций по устранению и предупреждению профессиональных дефицитов молодых педагогов	ММС Администрация ОО Ж.В. Панова, администрация ОУ

## 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 (допишите)? \_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании
  - проведении уроков (занятий)
  - проведении внеклассных мероприятий
  - общении с коллегами, администрацией
  - общении с обучающимися, их родителями
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Представляет ли для вас трудность:
  - формулировать цели урока (занятия)
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока (занятия)
  - 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
  - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН, УУД обучающихся
  - развивать творческие способности обучающихся
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
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
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

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 уроков (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 (допишите) \_\_\_\_\_

### **Советы методиста молодому педагогу**

1. Определите место темы в образовательном курсе. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.

2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном занятии, что главное в материале занятия. Четко определите и сформулируйте для себя тему занятия. Обозначьте обучающие, развивающие и воспитывающие функции занятия.

3. Изучите методические пособия к проведению занятия.

4. Определите ведущие понятия, на которые опирается данное занятие, обозначьте для себя ту часть учебного материала, которая будет использована в дальнейшем.

5. Серьезно продумайте сочетание темы с задачами занятия.

6. Не забудьте, что учебно-воспитательный процесс в целом и его важнейшая часть (занятие) подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.

7. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном занятии. Систематизируйте задания в соответствии с принципом "от простого к сложному". Составьте три набора заданий: задания, подводящие воспитанника к воспроизведению материала; задания, способствующие осмыслению материала учеником; задания, способствующие закреплению материала учеником.

8. Подумайте, всё ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.

9. В плане занятия четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством. Продумайте "изюминку" занятия. Это может быть интересный факт, неожиданное открытие, красивый опыт, нестандартный подход к уже известному и прочее.

10. Сгруппируйте отобранный учебный материал, продумайте смену видов деятельности воспитанников. Подберите такую форму организации занятия, которая вызовет повышенную активность воспитанников, а не пассивное восприятие нового.

11. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Помните: нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и воспитанникам.

12. Постарайтесь "примерить" своё занятие не только ко всей группе, но и к разным воспитанникам. У кого-то ликвидировать пробелы в знаниях, предупредить ошибки, кому-то предложить повышенный уровень сложности, для кого-то подготовить творческие задания - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний. Спланируйте контроль за деятельностью воспитанников на занятии, для этого подумайте, что контролировать и как контролировать, а также как использовать результаты контроля. Выявите типичные ошибки и затруднения.

13. Подумайте, как завтрашние занятия связаны со всей системой изучения той или иной темы.

14. Подготовьте оборудование для занятия. Составить список необходимых учебно-наглядных пособий, приборов и т. д.

15. Составьте технологическую карту занятия (урока) ).

## **ПАМЯТКА**

### **Начинающему педагогу необходимо:**

- Пройти инструктаж по ведению документации (завести папку);
- ознакомиться с нормативными документами, планом учебно-воспитательной работы;
- проконсультироваться по образовательным программам с администрацией учебной организации (изучить требования к образовательным программам) и начать путь к совершенству своей педагогической деятельности;
- принять к сведению образец для составления плана-конспекта к проведению занятий;
- изучить схему самоанализа;
- активно включаться в образовательную деятельность;
- принимать участие в массовых мероприятиях.

### **Заповеди молодого педагога**

Чтобы лучше узнать, понять воспитанников и, по возможности, стать им другом, педагог должен выбрать определённую модель поведения и общения с воспитанниками. Он должен обладать рядом очень важных качеств:

- Умей признавать свои ошибки (и уж тем более старайся не повторять их). Не бойся ошибок – на ошибках учатся.

- Если увидел что-то, плохо сделанное детьми, подумай, в чём твоя ошибка.

- Работая с детьми, чаще вспоминай себя в детстве – тебе будет легче понять ребёнка.

- Старайся в любой ситуации представить себя на месте ребёнка (нравится ли, что и как тебе говорит педагог, что ты чувствуешь при этом; каковы твои желания и отношения к нему).

- Откажись от идеи превосходства, желания залезть в душу ребёнка и принуждать его к откровенности; умей выслушать ребёнка и ждать пока он сам захочет рассказать тебе о проблемах и сокровенных тайнах.

- Старайся видеть успехи детей и радоваться каждому из них.

- Принимай ребёнка таким, какой он есть со всеми его достоинствами и недостатками, ведь и ты не идеал. У каждого человека есть положительные качества, вот и делай на них ставку.

- Всегда нужно найти то, за что похвалить.

- Постарайся общаться и сотрудничать с детьми как можно больше (вместе оформить стенгазету, вместе принять решение и т.д.)

- Не делай ничего за ребёнка, а делай вместе с ним.

- Будь готов понять интересы ребят, их взгляды, настроение, моду, кумиров и пр.

- Жалок педагог, лишённый чувства юмора.

- Умей выслушать и услышать каждый ответ ребёнка.

- Научись не приказывать, а просить, тогда ребёнок всё сделает.

- Помни, человек сложен, даже если ему 10-11 лет.

- Научись всё видеть и слышать и кое-что не замечать.

- Не читай много нотаций - всё равно не поможет.

- Не всегда ищи виноватого.

- Главное достоинство педагога – это чувство справедливости.

- Не гонись за любовью детей, она сама тебя догонит.

- Не играй в друзья с детьми, а будь им другом.

- Поручай детям такие дела, в которых они видели бы результаты своей деятельности.

- Не выбирай себе любимчиков.

- Чтобы иметь согласие – уважай разногласия.

- Не нужно отыгрываться на детях, если у тебя плохое настроение.

- Если Вам кажется, что Вас не любят дети, то Вам правильно кажется.

- Если Вы говорите, что у Вас ужасные дети, Вы правы: У Вас они не могут быть другими.

### Советы молодым педагогам

1. Будьте оптимистами! Педагогика – наука сугубо оптимистическая (впрочем, как и любая наука; пессимистичен только дилетантизм).
2. Что правильно, что неправильно в общении, можно определить очень просто: верное решение то, которое противоположно нашим обыденным решениям. «Рядовые необученные» не только путают объективное с субъективным, но и субъективное с объективным. В сущности, мы сами вызываем все, что происходит вокруг нас, а потом жалуемся, что это не то, что мы хотели бы видеть.
3. Не тушуйтесь и не бойтесь ничего: опытные педагога знают еще меньше вас, вы еще что-то помните, а они уже все давно забыли.
4. Как общаться с родителями? Точно так же, как с детьми. Некоторые наивные люди советуются с родителями, читают им лекции и т.п. Не делайте таких глупостей. Помните: взрослые – это очень усталые дети. Исходите также из принципа: не родители должны воспитывать детей, а наоборот, дети – родителей.
5. В отношениях с администрацией оптимальной является такая тактика: соглашайтесь абсолютно со всеми, что вам будут советовать или приказывать, но делайте только то, что сами считаете нужным. И не рвитесь к карьере. Помните, что отличие директора от педагога заключается в том, что его легко снять с работы, а педагога трудно.
6. Не забывайте: в педагогике решающее значение имеет первый момент входа в класс, первые уроки, первое знакомство с детьми – все первое.
7. Применяйте правило контрастов: если вы сначала дадите детям волю, а потом прижмете – они вас невзлюбят; если наоборот – сначала прижмете, а потом отпустите – они вам будут благодарны.
8. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми. Умейте испытывать радость от встречи с ребенком. Унылых дети тихо ненавидят.
9. Не торчите на глазах у детей без дела.
10. Давайте свое тепло, ласку не тем, кто на них напрашивается или кто вам нравится, а тем, кому это особенно необходимо.
11. Если вы сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь. «В сомнениях – воздерживайся».
12. С первых дней муштруйте себя. Педагог должен быть всегда в форме, всегда подтянут, всегда в хорошем настроении. Пользуйтесь правилом Карнеги: «Если хочешь быть счастливым – будь им!»
13. Учитесь здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым вы говорите простое «здравствуйте», тоже можно воспитывать.

14. Постарайтесь всеми возможными способами узнать о ваших детях всю подноготную: как они учились, как жили, какими были раньше, буквально с пеленок. Это потом обязательно поможет вам делать педагогический анализ.

15. Не смущайтесь своими ошибками. Дети, в отличие от взрослых, всегда прощают нам ошибки. Дети очень снисходительны к взрослым. А кроме того, если вам не удалось воспитать ваших детей, значит, им удалось воспитать вас.

16. Хвалите самого себя три раза в день утром, днем и вечером. Применяйте такую магическую формулу самовнушения: «Я – гениальнейший, величайший, совершеннейший Педагог, всем Педагогам Педагог; меня дети слушают, меня родители уважают, меня администрация любит, а уж как я сам себя люблю, это и сказать нельзя».

17. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать. Помните: думать – ваша главная обязанность.

18. Умейте быть детьми. Играйте с детьми, дурачьтесь, прыгайте и скачите. Воспринимайте свое педагогство как продолжение детства.

А теперь две самые последние цитаты.

«Педагог – будь человеком!» (П.П. Блонский).

«Не пиццать!» (А.С. Макаренко).

**Анкета молодому педагогу**

**Цель – определить эффективность деятельности молодого педагога за первый-второй год работы**

1. С какими трудностями Вы столкнулись в работе. Перечислите их.

---

---

---

2. Как их преодолеваете? \_\_\_\_\_

---

---

---

3. Кто Вам помогает в работе? Как? \_\_\_\_\_

---

---

---

4. Чему и как можно научиться у опытного педагога? \_\_\_\_\_

---

---

5. Занятия по каким темам прошли у вас наиболее эффективно, интересно?

---

---

6. В чём была Ваша творческая удача? \_\_\_\_\_

---

---

Ф.И.О. педагога, название организации

---

Диагностика профессионального роста молодого педагога  
по результатам 3–го года обучения

Теоретические знания и профессиональные умения	Низкий уровень (1 балл)	Удовлетворительный уровень (2 балла)	Хороший уровень (3 балла)	Отличный уровень (4 балла)
1. Знания нормативно-правовой базы образовательного процесса				
2. Работа с родителями				
3. Участие объединения в творческих делах своей организации, района				
4. Какова стабильность посещаемости занятий				
5. Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности по итогам года)				
6. Уровень проведения открытого занятия (оценка комиссии)				
Итого:				

Фамилия И.О. педагога \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

### Диагностика профессионального мастерства педагога

**ЦЕЛЬ:** определить уровень теоретических и профессиональных знаний и умений педагогов. Динамика уровня среднего показателя свидетельствует об изменении профессионального мастерства.

Теоретические знания и профессиональные умения	Прошу помощи	Знаю теорию вопроса	Могу применить на практике	Могу поделиться опытом с коллегами
Знание своего предмета				
Знаете ли вы о методиках преподавания				
Какие задачи вы перед собой ставите?				
Какие формы и средства применяете?				
Каким образом вы изучаете личность Ваших воспитанников, их индивидуальные качества?				
Имеются ли у вас педагогические идеи, усвоенные из литературы, выведенные из личного опыта или опыта коллег, которые вы стремитесь положить в основу своей деятельности				
Назовите Ваши способы решения проблемы сохранения стабильности детского контингента				
Опираетесь ли вы в своей деятельности на психолого-педагогическую теорию или просто действуете на уровне здравого смысла, методических рекомендаций и опыта коллег?				
В чем видите резервы совершенствования своей деятельности?				
Как вы изучаете и учитываете в				

работе интересы детей?				
Каким образом вы изучаете личность Ваших воспитанников, их индивидуальные качества?				
В какой мере ваша творческая деятельность предполагает реальное сотворчество ребенка, его познавательную активность?				