

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ, РЕАЛИЗУЮЩЕЕ АДАПТИРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ
«ШКОЛА - ИНТЕРНАТ № 12»

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБОУ «Школа-интернат № 12»



**ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
Васянович Олеси Владимировны
Срок реализации: 3 года**

Составитель (наставник):
Шмат К.С., педагог-психолог, 1 кв.к.

г. Вяземский
2018 г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Этапы профессионального становления молодого педагога	6
3. Формы и методы работы наставника с молодым педагогом	6
4. Ожидаемые результаты	7
5. Оценка деятельности молодого педагога	7
6. Перспектива распространения Программы	9
Литература	10
Приложение 1. План работы педагога - наставника с молодым педагогом	11
Приложение 2. Примерная анкета диагностики профессиональных затруднений молодого педагога	17
Приложение 3. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста наставником.	19

1. Пояснительная записка

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности. Все это указывает на то, что процесс трудовой адаптации специалиста в образовательной организации вышел в негативные показатели.

Трудовая адаптация - это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация - двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

В процессе трудовой адаптации специалист проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. Стадия приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

3. Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация, когда личные цели специалиста отождествляются с целями трудовой организации.

Необходимость управления адаптацией доказана опытом многих отечественных и зарубежных предприятий.

Управление процессом адаптации - это активное воздействие на факторы адаптации, предопределяющие ее ход, сроки и снижение неблагоприятных последствий.

Главные элементы, составляющие личность педагога, как считает одноименная наука, компетентность, профессионализм, творчество,

продуктивность, социально направленные личностные качества – условия успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому специалисту в начале его пути нужна действенная помощь наставника.

Наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Коррекционная система образования претерпела значительные изменения, введены ФГОС ОВЗ, профессиональный стандарт педагога-психолога, разработана множество моделей и методических рекомендации, которые указывают на то, что повышаются требования к профессиональной компетенции специалиста. И такого педагога с готовыми профессиональными качествами и умениями найти трудно. Поэтому в коррекционную школу необходимо привлекать молодых специалистов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

Таким образом, возникла необходимость в адаптации и обучении молодых и вновь принятых специалистов по средствам взаимодействия с наставником.

Данная программа создана на основе:

- Конституции Российской Федерации;
- Гражданского кодекса Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;
- Локальные нормативные акты КГБОУ ШИ 12.

Срок реализации программы: 3 года.

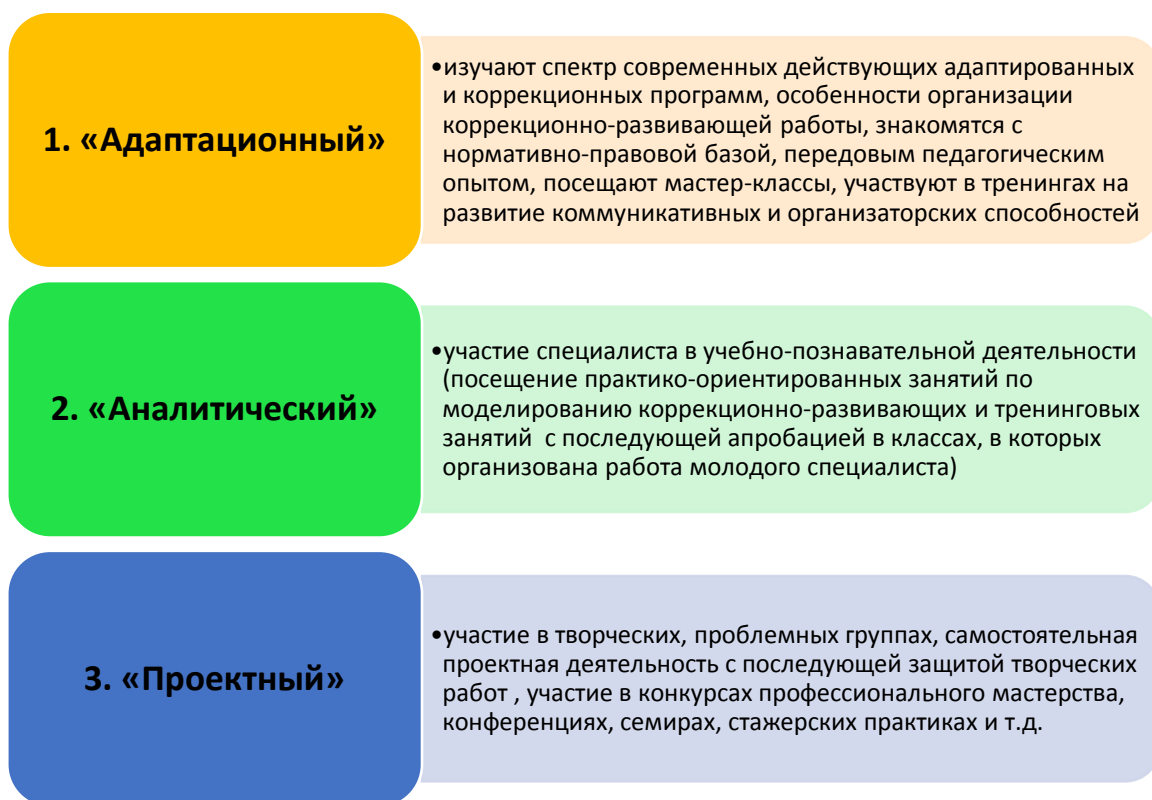
Цель адаптационной программы: создание организационно-методических условий, совершенствовании теоретических и практических знаний в условиях КГБОУ ШИ 12 для успешной профессиональной адаптации молодого специалиста службы сопровождения и здоровьесбережения (педагога-психолога).

Задачи программы:

- создать благоприятные условия для процесса адаптации молодого специалиста службы сопровождения и здоровьесбережения (педагога-психолога) в коллективе, создав благоприятный психоэмоциональный фон;
- использовать эффективные формы, методы и приемы для повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога, обеспечивая условия для самостоятельного овладения умениями;
- дифференцированно спланировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей и трудностей молодого специалиста;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения участниками образовательных отношений;
- определить приоритетные задачи развития для продуктивной организации дальнейшей деятельности молодого педагога-психолога, которые найдут свое отражение в индивидуальной траектории профессионального развития;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций;
- способствовать формированию у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний;

- обеспечить участие молодого педагога-психолога во всех сферах школьной жизни.

2. Этапы профессионального становления молодого педагога:



3. Формы и методы работы наставника с молодым педагогом:

- Анкетирование, тестирование
- Консультации, беседы
- Методические рекомендации
- Мини дискуссии
- Дискуссии
- Семинары
- Практические консультации
- Взаимопосещения
- Деловые игры
- Круглые столы
- Мастер – классы

Основные виды деятельности:

а) Организация помощи начинающему специалисту в овладении профессиональным мастерством в области психологического сопровождения через изучение опыта лучших специалистов службы сопровождения и здоровьесбережения школы-интерната;

б) Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых занятий, тренингов;

в) Привлечение молодого специалиста к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;

г) Посещение занятий молодого специалистов;

д) Отслеживание результатов работы молодого специалиста, педагогическая диагностика;

е) Организация разработки молодым специалистом дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

4. Ожидаемые результаты:

для молодого педагога

- позитивное психоэмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога-психолога в вопросах организации коррекционно-развивающего процесса;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу (публикации, методические разработки, дидактические материалы);

- повышение профессионального уровня через представление опыта и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях различного уровня и форм;

- успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию на основе результативной деятельности;

- возможность в дальнейшем самостоятельно определять цели своей деятельности, отражать их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение уровня своей квалификации и профессиональной компетентности.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;

- увеличение процента молодых специалистов, остающихся работать в условиях образовательной организации (КГБОУ ШИ 12).

5. Оценка деятельности молодого специалиста

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в т. ч.:

- анализ статистических данных;
- анкетирование;

- анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют **временные рабочие группы**, сформированные из числа представителей управленческого звена школы, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

- «высокий» – позволяет получать стабильно высокие результаты;
- «достаточный» – результаты адекватны поставленной задаче;
- «удовлетворительный» – дает возможность избежать грубых ошибок;
- «недостаточный» – не гарантирует отсутствие грубых ошибок;
- «низкий» – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Оценка по основным параметрам может быть: комплексной, охватывающей одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

Параметры	Способы определения
Стабильный результат образования отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости	Анализ школьной документации
Разумность и допустимость затрат сил и времени педагога и обучающегося	Анализ деятельности специалиста, оценка стиля его работы, изучение отношения обучающихся к специалисту, опрос родителей
Способы достижения результата: педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий; новаторство	Анализ занятия, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся
Владение педагогической технологией	
Новизна, оригинальность, целесообразность способов достижения результата	Отчеты учителей по изученной научно-методической литературе, посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации занятий.
Профессиональный рост педагога, владение современными коррекционными технологиями	

6. Перспективы распространения Программы

Разработка Программы, апробация ее в школе имеет большое значение, т. к. ее использование позволяет:

- формировать и изменять систему оценивания достижений молодого педагога в соответствии с принятыми в школе нормативными документами;
- формировать рейтинг молодого специалиста в любой период его деятельности.

Результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться импульсом для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы:

- при аттестации молодого специалиста;
- выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений;
- организации индивидуальной работы с молодым педагогом.

SWOT-анализ программы

<i>Риски программы</i>	<i>Меры по преодолению</i>
Недостаток квалифицированных кадров	Повышение квалификации профессиональной компетентности, привлечение специалистов методических и ресурсных центров, сетевое взаимодействие с коррекционными учреждениями края.
Низкая заработная плата	Моральное стимулирование, поддержка молодых специалистов, повышение эффективности деятельности (для назначения стимулирующих выплат).
Старение и текучесть кадров	Профилактика профессионального выгорания педагогов, материальное и моральное стимулирование.

Литература:

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011.
2. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с
3. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова.- ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
4. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. . к.п.н. Казань, 1997. - 22 с
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.:Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

**План работы педагога – наставника
с молодым педагогом**

2018-2019 учебный год		
Месяц	Содержание работы	Метод работы
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство с учреждением, представление молодого педагога-психолога коллективу на педагогическом совете; - Ознакомление с примерной основной образовательной программой для УО детей; - Выявление затруднений в работе на начало года; - Посещение молодым специалистом учебных занятий в своих классах в рамках наблюдения за обучающимися; - Посещение групповых коррекционных занятий педагога-психолога; - Диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций и возможностей. 	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация и ответы на интересующие вопросы -Диагностика, анкетирование
	<ul style="list-style-type: none"> - Подбор методической литературы, необходимой для организации работы; - Особенности работы ПМПк; - Методы и методики диагностирования познавательных процессов в разной возрастной категории. 	<ul style="list-style-type: none"> - Оказания помощи в составлении календарного плана. - Знакомство с основными документами регламентирующими деятельность педагога-психолога.
	<p>Изучение нормативной документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Годовой план работы психологической службы и индивидуальный план работы; - Рабочие программы и календарное планирование; - Журналы учета групповых и индивидуальных форм работы с воспитанниками, педагогическим коллективом и родителями; - Изучение кодекса профессиональной этики педагогических работников КГБОУ ШИ №12. 	

	- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы.	Оказание помощи в написании календарно-тематического планирования.
Октябрь	- Оказание помощи в организации работы и ведении документации; - Составление психологического представления на ребенка; - Составление аналитической справки для ПМПк; - Работа с индивидуальной картой развития обучающегося; - Составление аналитического отчета о проделанной работе за учебную четверть.	Оказание помощи и контроль по ведению нармотивной документации.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Ноябрь	- Формы и методы работы педагога-психолога; - Виды направлений коррекционно-развивающей работы; - «Неделя психологии» как форма организации групповой работы с детьми.	Консультирование молодого специалиста о формах и методах работы педагога психолога.
	- Организация индивидуальной и групповой работы с детьми.	Оказание помощи молодому специалисту в правильной организации индивидуальной работы с детьми.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Декабрь	- Методы прослеживания динамики развития у обучающихся.	Консультирование молодого специалиста.
	- Тестирование на знание основ психологии лиц с умственной отсталостью.	Проведение тестирования молодого специалиста.
	- Посещение наставником групповых и индивидуальных занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей преодоления.	Проверка эффективной работы молодого специалиста. Обсуждение, самоанализ.

	- Формы организации работы с педагогическим коллективом.	Консультирование молодого специалиста, помощь в организации мероприятия.
	- Организация работы с родителями.	Консультирование молодого специалиста.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Январь	- Механизм использования дидактического и наглядного материала.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	- Роль дидактических игр в развитии обучающихся.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	- Мониторинг работы по теме саобразования.	Оказание помощи молодому специалисту
	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Февраль	- Основные проблемы педагогической деятельности молодого специалиста.	Оказание помощи молодому специалисту
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	- Копилка интересных занятий.	Разработка и написание интересных занятий молодым специалистом.
	- Посещение занятий молодого специалиста.	Оказание помощи молодому специалисту в правильной организации занятия.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Апрель	- Круглый стол МО Службы сопровождения: Как подготовить аналитический отчет о работе педагога-психолога за год.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.

Май	- Организация выходной диагностики обучающихся на конец года; - Написание отчета за учебный 2018-2019 учебный год.	Оказание помощи молодому специалисту в написании отчета за учебный год.
	Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Анкетирование, сравнение данных.
2019-2020 учебный год		
Сентябрь	- Организация работы педагога-психолога на платформе «Дневник.ру» - Основы проектирования рабочей программы педагога-психолога - «Система внутришкольных требований работы в КГБОУ ШИ 12»	- Теоретические занятия, практические занятия.
	- Диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций и возможностей.	-Диагностика, анкетирование
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Октябрь	- «Современные информационные технологии в работе педагога» - «Развитие ИКТ - компетентности обучающихся в организации различных видов деятельности»	- Теоретические занятия, практические занятия.
	- Посещение занятий молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	- Предупредительный контроль.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Ноябрь	- Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности педагога. Выбор темы по самообразованию.	Теоретическое занятие, помощь в определении направления по самообразованию.
	Разработка плана мероприятий тематической недели «Неделя психологии».	Методическое сопровождение процесса работы над планом.
	- Консультирование по возникшим	Консультация и ответы

	вопросам деятельности молодого специалиста.	на интересующие вопросы.
Декабрь	- «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога».	Теоретическое занятие.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Февраль	- «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее».	Теоретическое занятие.
	- Посещение занятий молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	- Предупредительный контроль.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	- Участие школьном конкурсе профессионально мастерства «Учитель года 2020» в номинации «лучший специалист службы сопровождения и здоровьесбережения».	Консультация и ответы на интересующие вопросы, методическое сопровождение процесса подготовки.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Май	- Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках «Недели успехов».	Методический семинар.
	- Подготовка к составлению портфолио профессиональных достижений для аттестации на 1 кв. категорию.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Анкетирование, сравнение данных.
2020-2021 учебный год		
Сентябрь	- Культура педагогического общения. - Модель службы сопровождения и здоровьесбережения. Выбор направления деятельности для	Теоретические занятия, помощь в выборе направления деятельности и

	осуществлению кураторства.	составления годового плана работы по направлению.
	- Диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций и возможностей.	-Диагностика, анкетирование
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Октябрь	- «Навыки коммуникации и общения в современном образовании».	Теоретические занятия.
	- «Имидж современного педагога».	
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Ноябрь- Март	- Подготовка к участию в краевом конкурсе профессионально мастерства «Учитель года 2021» в номинации «Лучший педагог-психолог».	Консультация и ответы на интересующие вопросы, методическое сопровождение процесса подготовки.
	- «Потребность в успехе. Мотив и цель достижения».	Теоритическое занятие.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Апрель	- Посещение занятий молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	Предупредительный контроль.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Май	Творческий отчет молодых педагогов – «Неделя успеха».	Методический семинар.
	- Консультирование по возникшим вопросам деятельности молодого специалиста;	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	- Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Анкетирование, сравнение данных.

**Примерная анкета
диагностики профессиональных затруднений молодого педагога:**

№п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
Испытываю проблемы:				
1.1	Конструирование занятия			
1.2	Знание этапов занятия			
1.3	Типология занятий			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ занятия			
1.6	Самоанализ занятия			
2. Есть затруднения:				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы			
2.2	Подготовка учащихся к творческим конкурсам			
2.3	Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ			
2.4	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным уровнем развития			
2.5	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6	Дифференцированный подход в обучении			
2.7	Современные педагогические технологии			
2.8.	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.9	Проведение мероприятий, направленных на расширение			

	культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся (посещение театров, музеев, выставок, спортивных мероприятий и т.п.)			
2.10	Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10	План самообразования			
3. Хотелось бы:				
3.1	послушать:			
3.2	изучить:			
3.3	обсудить:			
3.4	увидеть:			
3.5	попробовать:			

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого педагога необходимо составить индивидуальную карту компетенций молодого учителя и определить уровень сформированности компетенций. На основании данной карты можно проводить промежуточный и итоговый анализ сформированности компетенций молодого педагога.

Приложение 3

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				