

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Принята
на заседании
методического совета
от "30" сентября 2023 г.
Протокол № 2



Утверждаю
Директор
ЦОЦ «Восхождение»
Зыкова Е.Н.

"30" сентября 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА « ВОСХОЖДЕНИЕ К ПРОФЕССИИ »

Форма наставничества: педагог - молодой педагог

Техника наставничества: творческий тандем

Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Бобровская Ирина Валерьевна,
педагог дополнительного образования

Наставляемый: Попова Александра Юрьевна,
педагог дополнительного образования

г. Хабаровск
2023 год

Раздел 1. Общие положения

Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог».

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Специалистам, пришедшим в учреждение дополнительного образования после окончания высшего или среднего образовательного заведения, либо после профессиональной переподготовки реализоваться в данной профессии достаточно сложно, поскольку они имеют базовые профессиональные знания и минимальный опыт работы. В связи с чем, на протяжении первых лет работы молодым педагогам крайне необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, которая позволит в максимально короткие сроки адаптироваться в педагогическом коллективе, углубить свои теоретические знания и выявить психологические проблемы в самореализации. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Попова Александра Юрьевна начала свою педагогическую деятельность в 2021 году. Не имея педагогического образования ей необходим был наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный, который не учит, как что-либо делать, а создаст условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Поэтому программа «Восхождение к профессии» направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодого педагога через оказание систематической адресной помощи с учетом его потребностей и индивидуальных качеств. Программа ежегодно корректируется.

Краткое описание категории наставляемого: молодой педагог, без педагогического образования, прошедший курсы профессиональной переподготовки (Приложение 1).

Запрос наставляемого: повышение своей профессиональной компетентности и методической грамотности.

Цель программы: обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого педагога.

Задачи программы:

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений, ускорить процесс профессионального становления, проследить динамику развития профессиональной деятельности;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой педагогической деятельности, мотивировать участие в инновационной деятельности, формировать способность и потребность в самообразовании;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.

Формы работы педагога-наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальная работа

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия
- Самообразование

2. Коллективная работа

- Педагогический совет
- Вечера вопросов и ответов
- Круглый стол
- Педагогические конференции
- Методические минутки

3. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры педагогической литературы
- Деловые игры

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами

- Технология сотрудничества
- Коучинг
- Кейс-метод
- Технология открытого пространства
- Мастер-класс (практикум)

Основные мероприятия программы

Опыт показывает, что профессиональное становление молодого педагога будет успешным, если наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога; наставническая деятельность способствует творческой

самореализации наставника и молодого педагога (Приложение 2).

1. Ознакомительно-диагностический этап: изучение границ и ресурсов профессиональной компетенции молодого педагога. Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Проводится диагностическое исследование: наставляемому предлагается заполнить анкету (Приложение 3), наставник посещает занятия молодого педагога, наблюдает. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

2. Основной этап: активная работа с наставляемым, стимулирование его деятельности. Основываясь на выявленных затруднениях в работе нашего наставляемого, за основы методической помощи молодому специалисту взято оказание **индивидуальной помощи**. В индивидуальной методической работе используются такие формы, как *индивидуальные рекомендации, консультации, инструктирование, беседы по итогам наблюдений, совместный анализ занятий*. Сопровождая адаптацию молодого педагога, применяются наиболее эффективные формы наставничества: *деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли*. Большую эффективность, по сравнению с традиционными формами работы (беседками, консультациями, посещением и обсуждением занятий), имеют новые **нетрадиционные**. Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от педагогов-мастеров, все это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в профессиональную среду.

Приступая к работе с молодым педагогом, наставником обращается внимание на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению студийной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом образовательной программы по предмету, требований к современному образованию; научной и методической литературы по предмету;
- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Кроме того, обеспечивается поддержка молодого педагога в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности

(подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятием и др.); выбора приоритетной методической темы для самообразования; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение уровня квалификации. Работа с молодыми специалистами эффективна при использовании различных памяток, которые подготавливают куратор и наставник: анализ и самоанализ занятия; организация работы с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеучебных мероприятий и др.

Считается, что реально помочь молодому педагогу можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников высших и средних образовательных учреждений, тем более не имеющих педагогического образования и только прошедших курсы профессиональной переподготовки, впервые приступивших к педагогической деятельности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник один не в состоянии. В частности, это трудности адаптации в коллективе, социализации в педагогическом сообществе, признание со стороны коллег и руководства. Вместе с тем, не все, что касается молодых педагогов, представляет интерес для других, потому есть смысл собрать их отдельно.

Для решения подобных проблем в нашем учреждении как форма **группового наставничества** для молодых специалистов работает «Школа молодого педагога», где они делятся своими затруднениями и основными вопросами, возникающими в ходе их работы, на основе чего составляется план работы Школы. Цель Школы – создание в образовательном учреждении комфортных условий адаптации и профессионального роста молодых педагогов. В рамках деятельности Школы проходят открытые занятия, по итогам которых проводится обсуждение, даются рекомендации педагогам (Приложение 4).

3. Итогово-аналитический этап: представление профессиональных компетенций молодого педагога педагогическому сообществу и общественности. Молодой педагог демонстрирует свой профессионализм на открытых занятиях, на методических мероприятиях и в конкурсах профессионального мастерства.

Раздел 2. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
I	Подбор и закрепление наставников и наставляемых	сентябрь	Формирование наставнических тандемов	Приказ по учреждению о формировании тандемов «педагог-педагог»

II	Подготовка наставника	сентябрь	Ознакомление с методологией наставничества	Актуализированы знания по технологии наставничества
III	Диагностика наставляемого	сентябрь	Выявление индивидуальных потребностей, способностей наставляемого	Выявлены индивидуальные особенности наставляемого
IV	Проектировка индивидуального плана	сентябрь	Постановка лично значимой цели, формулировка задач сотрудничества, составление индивидуального плана развития наставляемого	Составление индивидуального плана развития
V	Реализация индивидуального плана развития наставляемого			
1	<u>Консультации:</u> По работе с родителями	сентябрь	Сформировать навыки коммуникации с родителями, ознакомить с особенностями проведения родительских собраний	Самостоятельное проведение родительских собраний
	По методике проведения занятий с учетом возрастных особенностей детей	октябрь	Знакомство с технологиями обучения детей в соответствии с их возрастными особенностями	Разработанные конспекты занятий
	По оформлению центра	декабрь	Обучить особенностям художественного оформления территории и помещений Центра	Оформление выставок, фотозон и тематических инсталляций в Центре

2	<u>Совместное</u> проведение мастер-классов: «Арбузник»	сентябрь	Отработка знаний и умений проведения мастер-классов, взаимодействия с родителями	Изготовление совместно с родителями тематических поделок, рисунков и других работ
	«Дня матери»	ноябрь		
	«Новогодний сувенир»	январь		
	«День защитника Отечества»	февраль		
	«Для мам и бабушек»	март		
	«Пасхальный сувенир»	апрель		
	«Яблочко от яблоньки»	май		
3	Взаимопосещение занятий в студии «АРХиП»	в течение года	Посещение занятий с целью оценки и анализа педагогической деятельности	Обмен опытом, планирование консультаций по дальнейшей работе в рамках наставнической деятельности
4	<u>Самостоятельное</u> проведение <u>наставляемым</u> мастер-классов <u>с</u> <u>предварительной</u> <u>консультацией:</u> 1. Декоративное панно из природных материалов «Совушка». 2. «Ключница»	ноябрь	Закрепление навыков проведения самостоятельных мастер-классов для детей и родителей	Изготовление поделок совместно с родителями
		март		
5	Подготовка мастер-класса и участие в конкурсе «Наставнических пар»	декабрь	Презентация результатов наставнической деятельности	Участие в конкурсе, проведение мастер-класса
6	Подготовка и консультация к краевому семинару «Обновление содержания и методов обучения при	сентябрь - октябрь	Презентация опыта работы педагога	Проведение мастер-класса современных художественных материалов

	реализации дополнительных общеобразовательных программ художественной направленности (ИЗО и ДПИ)»			работе с детьми старшего дошкольного возраста»
7	<u>Мастер-классы на летней пленэрной практике:</u> - Рамка для Летней фотографии - Коробочка радости в морском стиле - Игрушка из джинсы - Ловец снов	июнь	Отработка знаний и умений проведения занятий в рамках городского оздоровительного лагеря и проведения пленэрной практики	Проведение занятий и пленэров. Изготовление поделок, рисунков
8	<u>Социально значимая деятельность:</u> Проведение мероприятий в рамках проекта «Подари улыбку детям»: - сбор «Коробочки радости» - Мастер-классы для детей и родителей «Яблочко от яблоньки»	в течение года	Участие в социально значимой деятельности, обучение проектной деятельности, закрепление навыков работы	Сбор подарков для детей, находящихся на лечении в Детской краевой клинической больнице им. А.К. Пиотровича
9	Участие в работе Жюри и отборе работ на конкурсы	в течение года	Обучение методике оценки художественных работ	Опыт работы в жюри конкурсов изобразительного искусства
10	Подготовка конспектов открытых занятий	в течение года	Отработка навыков составления конспектов	Разработанные конспекты
11	Подготовка материалов по теме самообразования «Проектная деятельность на занятиях изобразительного	Апрель-май	Внедрение проектной технологии в учебный процесс	Участие проекта в конкурсе Центра «Лучший педагогический проект»

	искусства»			
VI	Отчет о реализации индивидуального плана развития	Апрель-май	Анализ эффективности сотрудничества	Оформление итогов и публикация результатов программы на сайте учреждения

Раздел 3. Права и обязанности участников программы наставничества

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДЮЦ «Восхождение», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор наставнической деятельности (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;
- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;
- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;
- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;
- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;
- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;
- соблюдение норм этики взаимоотношений.

Раздел 4. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

для молодого педагога:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- использование в работе педагога новых педагогических технологий;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого.

для наставника:

- совершенствование компетенций в процессе взаимообучения;
- рост педагогического мастерства;
- эффективный способ самореализации;
- снижается риск профессионального выгорания.

для учреждения:

- совершенствование методической работы;
- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- конструктивные взаимоотношения с кадрами и между сотрудниками;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Качественные и количественные критерии эффективности реализации программы наставничества

Эффективность реализации программы заключается в динамике развития личности молодого педагога: не умел – научился, не знал- узнал, не имел – приобрёл. Качественный показатель заключается в устранении образовательного дефицита и количественный показатель заключается в ускорении процесса достижения результата и критерии оценки результативности программы с молодым педагогом отображены в таблице:

Количественные критерии оценки	Качественные критерии оценки
Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном учреждении на 15%	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста на 10%	Участия и победы в конкурсах муниципального учреждения, и других конкурсах педагогического мастерства
Увеличение доли педагогов, использующих инновационные технологии в работе на 15%	Обмен опытом (выступление), умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в

	освоении образовательных технологий,
Увеличение дипломированных педагогов дополнительного образования по вокалу в городе.	Курсовая подготовка - обучение на курсах переподготовки по предмету вокал - «Педагог дополнительного образования». Наличие диплома по переподготовке.
Увеличение количества открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства на 10%	Положительные отзывы родителей, детей, педагогов.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в учреждении;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Опыт показывает, что профессиональное становление молодого педагога будет успешным, если наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога; наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога.

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Нормативные основы программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края №887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

Нормативные правовые акты МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

- Устав муниципального автономного учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» от 12.11.2018 г.
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Приказ об организации наставнической деятельности

Раздел 6. Перечень использованной литературы.

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4.

- URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
4. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15).
6. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.

Приложение 1

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Анкета составлена для того, чтобы молодой специалист с первого дня работы в учреждении научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста, служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта Российской Федерации.

Уважаемый педагог!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете, и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.6	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.7	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.8	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

**Примерная анкета
диагностики профессиональных затруднений молодого педагога**

№	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходимо практическая помощь
1. Испытываю проблемы				
1.1.	Конструирование учебного занятия			
1.2.	Знание этапов учебного занятия			
1.3.	Типология учебного занятия			
1.4.	Методы, средства и формы обучения			
1.5.	Анализ учебного занятия			
1.6.	Самоанализ учебного занятия			
2. Есть затруднения				
2.1.	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися			
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.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся (посещение театров, музеев,			

	выставок)			
2.9.	Поведение преподавателя 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			