

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 3 города Новошахтинска  
имени Героя Советского Союза Ерохина Михаила Григорьевича

## **КЕЙС ПРОГРАММА УЧИТЕЛЯ - НАСТАВНИКА**

**Наставник: Гречка Ольга Владимировна**

**Наставляемый учитель: Кривенко Венера Разимовна**

**Новошахтинск 2020 год**

## Введение

Школа - это мир, в котором свои обычаи и правила. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознает, что знания, полученные им в университете, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - все иначе!

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями.

Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих учителя-новичка.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом.

То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы.

Часто молодые учителя испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психолога М.В. Зязько, 82% начинающих учителей ставит на первое место именно плохую дисциплину учеников на их уроках. Конечно, уверенность в себе, умение организовать класс и удержать дисциплину постепенно приходят к учителю.

Однако молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были его принять.

Продуманные действия администрации школы, психологической службы, хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями.

В школе важную роль должно играть взаимодействие психологической службы с учителями, родителями и учащимися. Это способствует созданию доброжелательных взаимоотношений в коллективе и достижению наивысших результатов обучения. Сопровождение молодого специалиста в школе - дело всех: начиная от директора школы, заканчивая учителем-коллегой.

## **Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности, профессиональных компетенций молодого специалиста**

**Наставничество** – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

**Наставник** – воспитатель, учитель.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом, наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии, должен обладать высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и молодого специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится,

если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника ВУЗа грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и образовательного учреждения.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

### **Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста**

**1. Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

**2. Практический:** разработка и реализация плана адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

**3. Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации**

В школе традиционно используются следующие формы обучения преподавателей-молодых специалистов:

- научно-исследовательская работа;
- обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие на педагогических советах, методических семинарах;
- участие в конференциях;
- проведение мастер-классов для молодых специалистов;
- командировки с целью обмена опытом и т. п.

***Наставничество*** как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – ***оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.***

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и молодого специалиста, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, следовательно, и контроль за его практической деятельностью.

### **Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника**

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

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе гимназии;
- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

***Главное – быть открытым для педагогических инноваций!***

### **Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника**

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности гимназии в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу или план педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством школы за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

### **Качества педагога-наставника**

В школе определены требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей гимназии, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства гимназии и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

## **Формы работы с молодыми специалистами**

### ***Коллективная работа***

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, используется в практике гимназии под руководством педагога-наставника.

### ***Педагогический совет***

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива школы. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники ВУЗа впервые видят своих новых коллег.

Для скорейшего стирания барьеров между «вновь прибывшими» и «старожилами», заранее придумывается и организовывается небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и делятся опытом их разрешения. Такая форма общения помогает новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы используются для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник-подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах своим опытом делятся опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволяет молодым учителям получать новые знания, умения и

навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### ***Методический семинар***

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения педагогических проблем.

### ***Наглядная педагогическая пропаганда***

Осуществляя педагогическую пропаганду, в школе используются сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Для молодых педагогов организуются посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего идет обмен мнениями об увиденном, отмечаются плюсы и минусы работы.

### ***«Круглый стол»***

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### ***Педагогические конференции***

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-



педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### ***Групповая работа***

#### ***Групповое консультирование***

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В цикле консультирования традиционно выделяются следующие этапы:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования.
2. Наводящие вопросы, которые вызывают молодого учителя на откровенность.
3. Наставник вникает в суть проблемы, осмысливает сложившуюся ситуацию и находит в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой учитель.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник подводит молодого учителя к пониманию этой причины.

6. Наставник ненавязчиво подсказывает пути решения проблемы, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашел решение.
7. Наставник подтверждает правильность догадки учителя (или корректирует вариант решения проблемы) и закрепляет мотивацию на выполнение принятого решения.

### ***Групповые дискуссии***

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### ***Обзоры педагогической литературы***

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в гимназии.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### ***Деловые игры***

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;

- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

### ***Индивидуальная работа***

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

### ***Индивидуальные консультации***

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

### ***Практические занятия***

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком

## **Модель школьной адаптации молодого учителя**

| Администрация школы

Научно-методический совет

Школа мастеров педагогического труда

Формирование системы, создающей условия для профессионального роста молодого учителя

Адаптация в коллективе

Мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога

Создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства

Создание комфортных условий труда

Наставничество

Информационные ресурсы

Лаборатория молодых и малоопытных педагогов

Диагностика по выявлению затруднений

### **Наставник**

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

## Результативность участников процесса

<b>Наставничество</b>		
<b>Наставник</b>	<b>Молодой специалист</b>	<b>Руководитель ОО</b>
Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения	Получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником	Повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, между сотрудниками

## Формы и методы работы с молодыми специалистами

<b>Консультирование:</b>		<b>Активные методы:</b>
Групповое		Семинары
		Практические занятия
Индивидуальное		Неделя молодого педагога
		Ярмарка педагогических идей

## План работы Школы молодого учителя

**Цель:** подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

### Задачи:

- удовлетворить потребность молодых учителей в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

## Раздел 1

### А) Молодые специалисты первого года обучения.

№	Ф.И.О. молодого специалиста	Преподаваемый предмет, стаж работы	Где, когда и какое ОУ закончил	Нагрузка (классы)

### Б) Молодые специалисты второго года обучения.

№	Ф.И.О. молодого специалиста	Преподаваемый предмет, стаж работы	Где, когда и какое ОУ закончил	Нагрузка (классы)

### В) Наставники.

Ф. И. О. молодого специалиста	Ф. И. О. учителя/ наставника	Предмет, звание учителя/ наставника

## Раздел 2

### А) Работа с молодыми специалистами первого года обучения.

Мероприятия	Исполнитель	Срок	Предполагаемый результат
Занятие № 1			

<p>1. Презентация программы ШМУ.</p> <p>2. Круглый стол “Основные проблемы начинающего педагогического работника”.</p> <p>3. Консультация “Знакомство с локальными нормативными актами ОУ”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-правила поведения для обучающихся;</li> <li>-инструкция по заполнению журнала;</li> <li>-положение о проверке тетрадей (<i>единый орфографический режим</i>) и др.</li> </ul> <p>4. Микроисследование возможностей педагогических работников в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы.</p>	<p>Зам. директора по УР</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>1. Определение</p> <p>а) основных проблем начинающего педагогического работника в обучении, воспитании;</p> <p>б) уровня теоретических знаний и профессиональных умений учителей школы, необходимых для проведения экспериментально-исследовательских умений.</p> <p>2. Удовлетворение потребностей молодых специалистов в непрерывном образовании.</p> <p>3. Оказание помощи в преодолении затруднений.</p> <p>4. Руководство в практической деятельности нормативно-правовой базой ОУ.</p>
<p><b>Занятие № 2</b></p>			

<p>1. Практикум по разработке плана воспитательной работы.</p> <p>2. Консультация “Психолого-педагогические методики диагностики личности обучающегося и коллектива” (изучение обучающихся и составление диагностической карты; программа изучения личности обучающегося; карты индивидуального развития обучающегося, программа изучения классного коллектива; изучение “трудновоспитуемых” школьников; социальный паспорт семьи).</p>	<p>Зам. директора по ВР. Педагог-психолог, социальный педагог</p>	<p>Октябрь</p>	<p>1. План воспитательной работы.</p> <p>2. Принятие своевременных педагогических решений, внесение коррективов в организацию образовательно-воспитательного процесса.</p>
<p><b>Занятие № 3</b></p>			
<p>1. Лекция “Роль семьи в формировании личности ребенка”.</p> <p>2. Практикум “Ситуации в семье”.</p>	<p>Психолог</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Сотрудничество с семьей: оказание методической помощи в формировании личности ребенка.</p>
<p><b>Занятие № 4</b></p>			
<p>1. Лекция “Типология, структура, структурные элементы урока”.</p> <p>2. Практикум по проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида.</p> <p>3. Изучение памятки “Самоанализ урока, типы уроков, формы урока”.</p>	<p>Зам. директора по УР</p>	<p>Декабрь</p>	<p>1. Обеспечение учителем логики процесса усвоения знаний школьников: восприятие, осмысление, запоминание, применение, обобщение, рефлексия.</p> <p>2. Повышение</p>



			качества урока.
<b>Занятие № 5</b>			
<p>1. Лекция “Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся”.</p> <p>2. Практикум “Постановка целей обучения”.</p> <p>3. Изучение методической разработки “Повышение интереса к учебному материалу”.</p>	Зам. директора по УР	Февраль	Обеспечение усвоения содержания и управления познавательной деятельностью школьников.
<b>Занятие № 6</b>			
<p>1. Практикум “Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков”.</p> <p>2. Тренинг “Уровни, виды и приемы подачи домашнего задания”.</p> <p>3. Практикум “Планирование учета знаний, умений и навыков”.</p> <p>4. Изучение методической разработки “Формы контроля знаний, умений и навыков”.</p>	Наставники	Март	<p>1. Оптимальное достижение цели учебного занятия.</p> <p>2. Эффективная организация домашнего задания: объем д/з с учетом индивидуальных особенностей и медицинских показателей; соответствие зоне ближайшего развития обучающегося и др.</p> <p>3. Организация системы постоянного учета ЗУН обучающихся и</p>

			более успешное использование его результатов в повышении эффективности образовательного процесса.
<b>Занятие № 7</b>			
Неделя молодого специалиста.	Наставники, администрация	Апрель-Май	Я-концепция молодого педагогического работника.
<b>Занятие № 8</b>			
Подведение итогов работы ШМУ первого года обучения.	Зам. директора по НМР, наставники	Май	1. Оценка занятий ШМУ первого года обучения: плюсы, минусы. 2. Планирование индивидуальных консультаций для молодых специалистов <i>(по запросу)</i> .

**Б) Работа с молодыми специалистами второго года обучения.**

<b>Мероприятия</b>	<b>Исполнитель</b>	<b>Срок</b>	<b>Предполагаемый результат</b>
<b>Занятие № 1</b>			
1. Рекомендации по планированию и проведению образовательно-воспитательной работы. 2. Использование этнопедагогических технологий <i>(обмен</i>	Зам. директора по УР, наставники	Сентябрь	Повышение профессиональной компетенции.

<i>опытом).</i>			
<b>Занятие № 2</b>			
<p>1. Лекция “Индивидуализация и дифференциация обучения в современной школе: научные основы и педагогические технологии”.</p> <p>2. Микроисследование готовности к индивидуализации обучения.</p> <p>3. Тренинг на выбор способов индивидуализации.</p>	<p>Зам. директора по УР, наставники</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Развитие у педагога готовности к индивидуализации обучения в условиях развивающего, лично ориентированного образования</p>
<b>Занятие № 3</b>			
<p>1. Лекция “Психологические особенности детей классов компенсирующего, коррекционно-развивающего обучения и учет их индивидуальных особенностей при планировании и проведении урока”.</p> <p>2. Беседа “Роль семьи в развитии школьных успехов детей, обучающихся ”</p> <p>3. Практикум “Типичные трудности в обучении, психологические причины, способы их</p>	<p>Педагог-психолог, наставники</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Использование знаний при планировании образовательного процесса в классах.</p>

преодоления”.			
<b>Занятие № 4</b>			
1. Круглый стол “Изучение личности обучающегося в ходе учебного процесса и внеклассной деятельности”. 2. Нетрадиционные формы изучения личности ученика <i>(из опыта работы)</i> .	Зам. директора по ВР, наставники	Январь	Ориентация образовательной деятельности с позиций возрастных и индивидуальных особенностей.
<b>Занятие № 5</b>			
1. Круглый стол “Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии”. 2. Практикум “Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям на НПК”.	Зам директора по УР, РУК МО	Февраль	1.Создание благоприятных условий для самообразования школьников и их профориентации. 2.Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности в ВУЗе и формирование социально-активной жизненной позиции. 3.Развитие у детей умения вычленять и решать наиболее важные проблемы с учетом социальных, экономических, экологических условий и отражать новейшие достижения в определенной научной области. 4.Образование, воспитание и развитие

			обучающихся, стимулировать у ребенка познавательной активности, индивидуальных творческих задатков, формирование логического, научного мышления.
<b>Занятие № 6</b>			
1. Консультация “Психологические основы обучения одаренных и наиболее способных детей”. 2. Практикум “Методика выявления одаренных детей”.	Педагог-психолог, наставники	Март	Выстраивание целостной системы работы с одаренными, способными детьми в ОУ.
<b>Занятие № 7</b>			
Неделя молодого специалиста.	Наставники, администрация	Апрель-Май	Развитие профессиональной деятельности молодого специалиста.

## ПЛАН РАБОТЫ

наставника \_\_\_\_\_

с молодым специалистом \_\_\_\_\_ на 20\_\_-20\_\_ учебный год

<i>Дата проведения</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>	<i>Задание</i>
Сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	- Изучение “Закона об образовании”, Составление годового плана учебно-воспитательной работы, календарного плана. - Заполнение информационной карточки-листа молодого учителя	Выработка рекомендаций по планированию деятельности	Изучены методические рекомендации	
Октябрь	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	- Педагогическое самообразование - Участие в работе методического объединения учителей - Занятия в «Школе молодого педагога»	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме занятия	Подобрать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернета
ноябрь	Помощь в составлении поурочных планов. Функция общения.	- Структура поурочного плана - Изучение задач и целей уроков	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	Самостоятельное составление целей и задач
Де-	Как провести	Общие	Обмен	Выработка	Разработка

кабрь	эффективно мероприятие. Секреты мастерства	вопросы методики проведения досуговых мероприятий с учениками	опытом	рекомендаций по разработке сценария мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	сценария мероприятия
Февраль	Имидж педагога Открытые уроки для молодого специалиста	- Педагогическая этика, риторика, культура поведения - Уроки грамоты, математики	Просветительское занятие Интерактивные уроки	Выработка рекомендаций	Изучить правила педагогической этики. Посещение уроков
март	Портфолио достижений педагога Открытые уроки молодого специалиста	- Общие положения портфолио педагога - Структура содержания и порядок ведения портфолио - Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций Самоанализ уроков	Изучить портфолио педагога-наставника
май	Самообразование учителя	- Выбор методической темы	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	Написание плана самообразования учителя на новый учебный год

## ***Анкета для молодого специалиста***

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»).
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, пронзительность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива гимназии оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

## ***Анкета для педагога-наставника***

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?



## Карточка оценки молодого учителя

ФИО учителя Кривенко Венера Разимовна

Наставник Гречка Ольга Владимировна

Дата 01.09.2020

<b>1. 1. Выполнение порученной работы</b> <b>(справляется ли за установленное время?)</b>		
На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1 2 3 4 5 6 7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
<b>1. 2. Качество работы</b> <b>(насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)</b>		
Работу постоянно необходимо существенно переделывать	1 2 3 4 5 6 7	Результаты работы всегда на высоком уровне
<b>1. 3. Уровень профессиональной подготовки</b> <b>(хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)</b>		
Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1 2 3 4 5 6 7	Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
<b>1. 4. Совместная работа</b> <b>(сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)</b>		
Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1 2 3 4 5 6 7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
<b>1. 5. Способность к деловому общению</b> <b>(умеет ли четко выразить свои мысли, слушать и понимать собеседника)</b>		
Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1 2 3 4 5 6 7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания

<b>1. 6. Особенности поведения во время урока</b>								
<b>(умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)</b>								
Не владеет вниманием класса при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера
<b>1. 7. Самостоятельность</b>								
<b>(может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)</b>								
Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
<b>1. 8. Умение доводить начатое дело до конца</b>								
<b>(способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)</b>								
Требуется постоянное напоминание и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
<b>1. 9. Умение общаться с родителями учащихся</b>								
<b>(воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия persona)</b>								
Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка

## Используемая литература

1. Турбовской Я.С., «Организация методической работы на диагностической основе».
2. Поташник М.М., «Управление школой».
3. Немова Н.В., «Управление методической работой в школе».
4. Гребенкина, Анциперова, «Технология управленческой деятельности заместителя директора школы».
5. Ирек Идрисов. Казань «Планирование методической работы в школе» Н.О. № 1 2000 г.
6. Лизинский В.М. «Работа администрации школы с учителем».
7. Ушаков К.М. «Ресурсы управления школьной организации».
8. Лизинский В.М. «Диагностика успешности учителя».
9. Ромадина «Сборник методических материалов»
10. Селевко «Новые педагогические технологии».