|  |
| --- |
| 1. **Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»**
 |
|  **Знания:** |  **Умения:** |
| - этапы адаптации молодого специалиста;– ступени профессионального мастерства;– имидж педагога;– общение и виды общения;– речевая культура педагога;– понятие стресса;– пути преодоления стрессовых ситуаций. | – организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов;– планирование работы по самообразованию;– тактичное ведение диалога и навыков работы в команде;– умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон;– преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций. |
| 1. **Установление взаимоотношений «молодой специалист - ребёнок»**
 |
|  **Знания:** |  **Умения:** |
| - технология предъявления требования;– педагогическая оценка в её современной модификации;– создание ситуации успеха. | грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода. |
| **«Установление взаимоотношений «молодой специалист - родитель»** |
|  Знания: |  Умения: |
| - нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями;– пути решения конфликтных ситуаций с родителями;– стили воспитания в семье. | находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями;– строить беседу с родителями; – разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй. |

В МОУ СОШ №4 процесс наставничества затрагивает интересы всех субъектов взаимодействия: обучаемого молодого специалиста, самого наставника и организации - работодателя:

|  |
| --- |
| наставничество |

|  |
| --- |
| Наставник  |

|  |
| --- |
| Молодой специалист |

|  |
| --- |
|  Администрация школы |

|  |
| --- |
| Развивает свои деловые качества,повышает профессиональный уровень в процессе взаимодействия с молодым специалистом |

|  |
| --- |
| Получает знания, развивает практические навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; Проектирует собственную профессиональную карьеру; Учится выстраивать конструктивные коммуникативные действия в процессе образовательных отношений. |

|  |
| --- |
| Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками;Обеспечивается рост качества образования.  |

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников выделяем четыре этапа:

*Первый этап.*Организация «Школы наставничества», разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о Школе наставничества» (Приложение 1).

*Второй этап.*Анкетированиемолодыхучителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности. (Приложение 2).

*Третий этап. С*оставление и реализация перспективного плана работы

(программа) «Школы наставничества» (Приложение 3), планов работы учителей - наставников.

 *Четвёртый этап:* отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Приведем пример обработки результатов одной из анкет, используемой в нашей школе по итогам первого года работы «Школы наставничества». Цели анкетирования: выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы; выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Формирование положительной мотивации к обучению".

В результате анкетирования выяснилось, что: наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы: знакомство с теорией формирования положительной мотивации к обучению (семинары и круглые столы); обмен имеющимся опытом по данной теме; методические недели уровней образования.

Исходя из результатов, необходимо: продолжить работу над учебно-методической темой школы; ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями, использовать как оптимальную форму методической работы методические недели уровней образования; включить в план работы наставников информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

В целях обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, росту профессионального самоопределения и самореализации, овладения современными образовательными технологиями использовались следующие формы работы с молодыми специалистами:

1. **Коллективная:** Педагогический совет, Методические семинары,

 Заседание микрогруппы «Школа наставничества», «Круглый стол», Педагогические мастерские, заседание предметных МО, «День молодого учителя» (творческие отчёты).

**2. Групповая:**  Групповое консультирование; Групповые дискуссии; Обзор педагогической литературы; Проблемно - деловые игры; Психологические тренинги; Просмотр видеофильмов отснятых уроков.

**3. Индивидуальная:**  Индивидуальные консультации; Практические занятия (мастер - классы, открытые уроки, посещение занятий, проведение фрагментов уроков и внеклассных мероприятий, проектирование этапов урока, составление планов - конспектов урока, классного часа, родительского собрания, разработка рабочих программ и календарно - тематического планирования и др.).

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. **АНКЕТА
для молодых педагогов**

**(итоги первого года работы)**

1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?

* в календарно­-тематическом планировании
* проведении уроков
* проведении внеклассных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* общении с учащимися, их родителями
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

* формулировать цели урока
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
* мотивировать деятельность учащихся
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно­-поисковые ситуации в обучении
* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
* активизировать учащихся в обучении
* организовывать сотрудничество между учащимися
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся
* организовывать своевременный контроль и коррекцию образовательных результатов учащихся
* развивать творческие способности учащихся
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

* cамообразованию
* практико-ориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-­классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* методическим неделям уровней образования
* предметным МО
* школе наставничества
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* типы уроков, методика их подготовки и проведения
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
* методы формирования положительной мотивации к обучению
* учет и оценка знаний учащихся
* психолого-­педагогические особенности учащихся разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций
* формы работы с родителями
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение**

**АНКЕТА**

**для изучения трудностей в работе молодого специалиста**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Аспект педагогической деятельности | Степень затруднения |
| Очень сильная | Сильна  | Средняя  | Нет затруднений |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Тематическое планирование  |  |  |  |  |
|  | Поурочное планирование |  |  |  |  |
|  |  Овладение содержанием новых программ и учебников |  |  |  |  |
|  | Умение поставить цели урока  |  |  |  |  |
|  | Умение отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью. |  |  |  |  |
|  | Использование разнообразных эффективных форм обучения |  |  |  |  |
|  | Использование элементов современных педагогических технологий |  |  |  |  |
|  | Проведение *практических работ*, предусмотренных программой |  |  |  |  |
|  | Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении |  |  |  |  |
|  | Организация разноуровневой и индивидуальной работы с учащимися |  |  |  |  |
|  | Использование межпредметных связей |  |  |  |  |
|  | Владение диагностическими ме­тодами и инструментарием |  |  |  |  |
|  | Учет и оценка учебных достижений |  |  |  |  |
|  | Работа с одаренными детьми |  |  |  |  |
|  | Работа *с* неуспевающими |  |  |  |  |
|  | Обеспечение дисциплины и активного внимания на уроке |  |  |  |  |
|  | Умение провести самоанализ урока  |  |  |  |  |
|  | Умение провести анализ урока другого учителя |  |  |  |  |
|  | Организация внеклассной работы по предмету  |  |  |  |  |
|  | Развитие интереса к предмету, потребностей к знаниям |  |  |  |  |
|  | Планирование самообразования иповышение педагогического мастерства  |  |  |  |  |
|  | Описание собственного опыта работы |  |  |  |  |

**Приложение**

|  |
| --- |
| **ПАМЯТКА МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ И НАСТАВНИКУ**  |
| **МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ:** 1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени. 2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих. 3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: "Кто не выполнил до­машнее задание?" - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины. 4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием про­блемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок. 5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, кото­рые могут заниматься на уроке посторонними делами. 6. Комментируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересо­ванный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку. 7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия. 8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного. 9. Удерживайтесь от излишних замечаний. 10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помо­щи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого автори­тета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за под­держкой к классу. **НАСТАВНИКУ:** 1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним. 2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий. 3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность ме­тодике раскрытия наиболее сложных тем. 4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ. 5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать. 6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации. 7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы. 8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе. 9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.  |

**ПЛАН РАБОТЫ**

**НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема  | Рассматриваемые вопросы  | Сроки  |
| Знакомство с молодым учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.  | Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога  | Сентябрь  |
| Разработка индивидуального плана профессионального становления  | Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия в «Школе наставничества».  | Сентябрь  |
| Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии  | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).  | Октябрь  |
| Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства  | Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее  | ноябрь  |
| Имидж педагога.  | Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.  | Сентябрь  |
| Педагогическая ситуация.  | Совет «бывалого».  | Октябрь  |
| Копилка интересных уроков.  | Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.  |  |
| Самообразование воспитателя – лучший учитель  | Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год  | В течение года  |
| Как написать обобщение педагогического опыта  | Выбор методической темы, технология описания опыта  | Апрель  |
| Аттестация. Требования к квалификации  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого учителя  | Ноябрь- декабрь Март- апрель  |
| Методическая выставка достижений молодого воспитателя.  | Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности.  | Конец учебного года  |
| Диагностика учеников  | Методика проведения обследования  | Май  |

**ПЛАН РАБОТЫ
"Школы наставничества"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |   |   |
| **Месяц** | **Содержание работы** | **Ответственные** |
| Сентябрь  | * Час общения "Расскажи о себе"
* Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом
* Закрепление наставников
* Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно­воспитательного процесса
* Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов
* Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий
 | Администрация школыДиректор школыРуководители методических объединенийЗам. директора по УВР, председатель профкомаЗам. директора по УВР |
| Октябрь  | * Круглый стол "Основные проблемы молодого учителя"
* Практикум по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы
* Практическое занятие "Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей"
* Час психолога "Как быстрее адаптироваться в школе"
 | Зам. директора по УВРПедагоги-­наставникиЗам. директора по УВР, педагоги­наставникиПедагоги­-психологи |
| Ноябрь  | * Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы"
* Семинар-­практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников"
 | Зам. директора по УВРПедагоги­-наставникиПедагоги­-психологиЗам. директора по УВР |
| Декабрь  | * Консультация "Современный урок: структура и конструирование"
* Семинар­-практикум "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставников и их структурный анализ
 | Зам. директора по УВРПедагоги­-наставники |
| Январь  | * Семинар-­практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся"
* Мастер­классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе"
 | Зам. директора по УВРПедагоги­-наставники |
| Февраль  | * Посещение уроков у молодых специалистов
* Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"
* Обзор периодической педагогической печати
 | Педагоги­-наставникиЗам. директора по УВРЗав. школьной библиотекой |
| Март  | * Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с учащимися" (посещение уроков молодых учителей, самоанализ уроков)
* Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций
 | Зам. директора по УВРПедагоги­-психологи |
| Апрель  | * Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"
* Час психолога
 | Зам. директора по УВРПедагоги­-психологи |
| Май  | * Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя
 | Директор школыЗам. директора по УВР, педагоги­-наставники |