|  |  |
| --- | --- |
| 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 и  повышение 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 школы  Директор школы  Руководители методических объединений  Зам. директора по УВР, председатель профкома  Зам. 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 УВР  Педагоги-­наставники  Зам. директора по УВР, педагоги­наставники  Педагоги­-психологи |
| Ноябрь | * Консультация "Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы" * Семинар-­практикум "Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников" | Зам. директора по УВР  Педагоги­-наставники  Педагоги­-психологи  Зам. 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 УВР  Педагоги­-наставники |
| Январь | * Семинар-­практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся" * Мастер­классы: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе" | Зам. директора по УВР  Педагоги­-наставники |
| Февраль | * Посещение уроков у молодых специалистов * Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" * Обзор периодической педагогической печати | Педагоги­-наставники  Зам. директора по УВР  Зав. 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 УВР  Педагоги­-психологи |
| Апрель | * Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" * Час психолога | Зам. директора по УВР  Педагоги­-психологи |
| Май | * Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя | Директор школы  Зам. директора по УВР, педагоги­-наставники |