

**Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
«Лесколовский центр образования»**

**Программа
«Школа молодого специалиста.
Путь к успеху».**

2023

Пояснительная записка

Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности.

В нашей школе существует тенденция обновления кадрового состава молодыми специалистами. Это выпускники не только педагогического вуза, но и специалисты перешедшие работать в школу из другой профессиональной отрасли.

Молодые специалисты, начинающие свою педагогическую деятельность в школе нуждаются в методической помощи. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывала, что молодым учителям не хватало педагогического опыта. Анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста протекает длительно и сложно. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не всегда может выделить приоритетные цели и задачи, что может привести к низкой эффективности обучения.

Следующая проблема, с которой сталкивается молодой педагог, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний. Выделяется проблема во взаимоотношениях с учениками и в том числе со «сложными», так называемыми проблемными учениками. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

Профессиональная некомпетентность молодых учителей может быть связана с неумением правильно и доступно разъяснить учебный материал.

Общим для всех начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточно высокий уровень общеобразовательной подготовки. Однако специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями может привести к разнообразным трудностям в период адаптации. Для адаптации молодого учителя в коллективе, выработки своей системы преподавания, формирования индивидуального стиля творческой деятельности, самосовершенствования педагогов с учетом современного уровня развития психолого-педагогической науки в МОУ «СОШ «ЛЦО» организована работа школы молодого специалиста. В «Школу» привлекаются педагоги, имеющие стаж работы от одного года до трех лет, а также учителя, которые имеют профессиональные дефициты. Занятия «Школы молодого специалиста» проводятся один раз в месяц согласно плану. В работе с молодыми учителями используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум.

Кроме того, за каждым молодым специалистом закреплен учитель-наставник.

С учителями, которые работают в МОУ «СОШ «ЛЦО» первый год, обсуждаются вопросы по методике планирования уроков и внеклассных мероприятий.

Организуются консультации по:

- оформлению классных журналов;
- составлению тематических планов.

Проводятся практикумы по:

- разработке планов воспитательной работы;
- поурочному планированию;
- проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида;

- оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока;
- планированию учета знаний.

Молодым учителям выдаются рекомендации и методические разработки по темам:

- Основные требования к личностно-ориентированному уроку.
- Деятельность учителя с личностно-ориентированной направленностью.
- Самоанализ урока.
- План психологического анализа урока.
- Как подготовить современный урок?
- Как анализировать свой урок?
- Как писать конспект урока?
- Нестандартные формы проведения урока.
- Концепция одаренности.
- Сравнительные параметры традиционной педагогики и инновационной педагогики.
- Анкеты для изучения классного коллектива: «Я и мой круг общения», «Интересы и досуг», «Я в школе», тест-опросник: «Мое мнение о классе» и другие.
- Описание модели выпускника 5-11 классов.

Для решения данных проблем и оказания методической помощи молодым специалистам разработана Программа «Школа молодого специалиста. Путь к успеху».

Цель: сформировать профессионально-адаптированного, компетентного учителя – практика.

Задачи:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения
Познакомить с учебным планом, программой, календарно-тематическим планированием, с документами строгой отчётности.	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы.	Консультация, знакомство с инструкциями.
Освоить методику планирования урока.	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников; практикум.

	существенную информацию с содержанием учебника.	
Самоанализ урока	Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их.	Самообразование, чтение методической литературы, проведение уроков для наставника.
Контроль оценки знаний учащихся.	Уметь объективно оценивать учащихся в соответствии с нормами оценивания.	Консультация, чтение методической литературы, практические занятия.
Формы организации деятельности учащихся на уроке.	Уметь правильно организовать деятельность учащихся на уроке, использовать эффективные формы организации, уметь поддерживать внимание учащихся.	Чтение методической литературы, проведение уроков для наставников, комплексно-рефлексивное обучение.
Выявление затруднений в работе молодого учителя.	Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи.	Анкетирование, беседа.
Технология уроков.	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения.	Самостоятельная работа по повышению уровня теоретической и практической подготовки.
Проектная методика обучения	Знать и применять алгоритм подготовки работы над проектом, критерии оценивания, организовать самостоятельную деятельность учащихся.	Чтение и ознакомление с проектной технологией, посещение уроков у учителей методического объединения, урок для учителей кафедры.
Внеклассная работа по предмету.	Уметь формировать познавательный интерес у учащихся, привлекать их к работе школьной НПК, участию в олимпиадах, конкурсах.	Открытое мероприятие для учителей кафедры, выступление на школьной конференции НПК по определённой теме.
Планирование работы классного руководителя.	Уметь найти контакт с родителями, привлечь их к работе в классе, установить деловые отношения с учащимися.	Чтение методической литературы, консультации психолога, изучения опыта общения с детьми у опытных учителей.
Диагностика результатов обучения.	Анализировать деятельность и полученные результаты, сравнивать, планировать шаги по улучшению.	Практическое занятие, самостоятельная работа по повышению уровня своей теоретической и практической подготовки.

Перспективный план работы

«Школы молодого специалиста. Путь к успеху»

Сроки проведения	Темы занятий и индивидуальных консультаций		
	I год обучения	II год обучения	III год обучения
Сентябрь	Основные проблемы начинающего учителя. Знакомство с локальными нормативными актами. Микроисследование возможностей педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы	Психолого-педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса. Триединая цель урока и его конечный результат. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым учителям	Психолого-педагогические основы совершенствования профессиональной деятельности учителя. Обмен мнениями по теме «Качества, необходимые учителям»

Октябрь	Разработка тематических и поурочных планов. Изучение методических разработок «Как подготовить современный урок?», «Конспект урока». Консультация по оформлению классных журналов. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Использование новых информационных технологий в учебном процессе. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым учителям	Индивидуальный стиль деятельности учителя как важнейшее условие формирования эффективности педагогического труда. Микроисследование «Каков твой стиль педагогической деятельности?»
Ноябрь	Методы изучения личности ученика и классного коллектива. Психологический анализ урока и внеклассных мероприятий. Изучение методических разработок «Требования к анализу урока и внеклассного мероприятия». Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на уровень воспитанности школьников»	Формы организации познавательной деятельности учащихся. Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности, самоанализ урока	Физическое и психическое здоровье учителя и ученика – залог их творческой активности. Обмен мнениями по проблеме «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
Декабрь	Состав, структура и конструирование урока. Изучение рекомендаций «Самоанализ урока, типы уроков, формы урока»	Психологические основы обучения одаренных и наиболее способных детей. Методики выявления одаренных детей. Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых педагогов	Коррекция взаимоотношений в педагогической среде. Изучение рекомендаций «Опорная схема анализа конфликтной ситуации»
Январь	Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. Постановка целей обучения. Обмен мнениями по текущим проблемам	Изучение личности ученика в ходе учебного процесса и внеклассной деятельности. Нетрадиционные формы изучения личности ученика. Методики изучения личности ученика	Основы теории развивающего обучения. Изучение рекомендаций «Сравнение традиционного и развивающего обучения»
Февраль	Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока. Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся	Психологические особенности учащихся различного возраста и учет их индивидуальных особенностей при планировании и проведении урока. Прогнозирование результатов педагогических действий учителя. Обмен мнениями по текущим проблемам работы молодых педагогов	Методика организации коллективных способов обучения. Работа учащихся в парах сменного состава
Март	Планирование учета знаний, умений и навыков. Изучение методической разработки «Формы контроля знаний, умений и навыков»	Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии. Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям и защите проектов	Профессионально значимые личностные качества учителя. Диагностика профессиональных качеств учителя в процессе педагогической деятельности
Апрель	Организация	Психологические проблемы	Требования к

	дифференцированного подхода к учащимся. Изучение методической разработки «Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью». Развитие творческого потенциала и самореализации личности.	повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика. Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса	квалификации педагогических работников при присвоении им квалификационных категорий.
Май	Подведение итогов работы «Школы молодого учителя»	Подведение итогов работы «Школы молодого учителя». Выступления молодых учителей с информацией о своих проектах	Подведение итогов работы «Школы молодого учителя». Выступления молодых учителей с информацией о своих проектах

Раздел 1. 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 наставляемым 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 грамотного специалиста. Профессиональная адаптация 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.

Раздел 2. 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.

2.1. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

В МОУ «СОШ «ЛЦО» 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, а следовательно, и контроль за его практической деятельностью.

2.2. 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 МОУ «СОШ «ЛЦО»;
- ⇒ 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!

2.3. Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности МОУ «СОШ «ЛЦО» 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 гимназии за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

2.4. Качества педагога-наставника

В МОУ «СОШ «ЛЦО» 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 МОУ «СОШ «ЛЦО», характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства МОУ «СОШ «ЛЦО» 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

Раздел 3. Формы работы с молодыми специалистами

3.1. Коллективная работа

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, используется в практике МОУ «СОШ «ЛЦО» под руководством педагога-наставника.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива МОУ «СОШ «ЛЦО». Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь они 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 МОУ «СОШ «ЛЦО», о педагогах, их достижениях и т. п.

Предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в МОУ «СОШ «ЛЦО», 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 гимназии 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

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?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это тот минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

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, пронизательность, 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 МОУ «СОШ «ЛЦО» оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

План работы с молодым специалистом

№	Мероприятия	Сроки
<i>Сентябрь</i>		
1.	Знакомство молодого специалиста с МОУ «СОШ «ЛЦО», традициями, правилами внутреннего распорядка.	1 неделя сентября
2.	Знакомство с программой развития учреждения, учебным планом, образовательной программой, поурочным планированием.	1 неделя сентября
3.	Постановка задач (образовательная, развивающая, воспитательная).	2 неделя сентября
4.	Практические занятия: «Ведение классного электронного журнала, журнала кружков и секций. Запись замены уроков».	2 неделя сентября.
5.	Выбор темы по самообразованию. Составления плана работы по теме самообразования.	3-4 неделя сентября
<i>Октябрь</i>		
6.	Утверждение плана работы с педагогом-наставником.	1 неделя октября
7.	Методические требования к современному уроку.	2 неделя октября
8.	Организация посещения уроков молодого специалиста педагогом-наставником с целью оказания ему методической помощи.	3 неделя октября
9.	Практические занятия «Работа с тетрадями, дневниками учащихся». Выполнение единых требований к ведению тетрадей и дневников.	4 неделя октября
10.	Проверка оформления классных журналов.	4 неделя октября
<i>Ноябрь</i>		
11.	Педагогические технологии. Формы работы на уроке. Система опроса учащихся.	1-2 неделя ноября
12.	Посещение уроков наставника. Самоанализ уроков наставника.	3-4 неделя ноября
13.	Методика проведения классного часа и внеурочного занятия. Посещение классного часа, внеурочного занятия и его анализ.	3-4 неделя ноября
<i>Декабрь</i>		
14.	Нормы оценок. Критерии выставления оценок по итогам успеваемости.	1 неделя декабря
15.	Посещение учителем уроков творчески работающих учителей. Посещение молодым учителем открытых уроков предметных методических недель. Анализ уроков.	2-3 неделя декабря

16.	Практические занятия «Ведение протоколов родительских собраний».	4 неделя декабря
17.	Участие молодого специалиста в работе педагогического совета. Январь	4 неделя декабря
18.	Составление отчетности по предмету, классу.	2 неделя января
19.	Проверка поурочного планирования. Выполнение программы за 1 полугодие.	3 неделя января
20.	Посещение уроков молодого специалиста. Самоанализ урока.	3-4 неделя января
21.	Организация индивидуальной работы с различными категориями учащихся.	3-4 неделя января
22.	Работа с одаренными детьми. Исследовательская деятельность. Февраль	3-4 неделя января
23.	Участие в школьной научно-практической конференции «Шаги в науку».	1 неделя февраля
24.	Практические занятия «Анализ контрольных работ. Система их проверки и работа над ошибками».	2 неделя февраля
25.	Отчет молодого специалиста о работе по самообразованию.	3 неделя февраля
26.	Проверка состояния тетрадей, дневников.	4 неделя февраля
27.	Март	1-2 неделя марта
28.	Подготовка учащихся 9-х, 11-х классов к итоговой аттестации.	3 неделя марта
29.	Участие молодого специалиста в работе методического семинара. Разработка мероприятий к предметной неделе естественнонаучного цикла.	4 неделя марта
30.	Апрель	1-2 неделя апреля
31.	Практические занятия «Итоговая аттестация учащихся 9-х, 11-х классов»	3 неделя апреля
32.	Участие в предметной неделе естественнонаучного цикла. Анкетирование. Итоги работы. Собеседование.	4 неделя апреля
33.	Май	1 неделя мая
34.	Отчет о работе наставника.	2 неделя мая
35.	Характеристика молодого специалиста. Представление молодого специалиста на повышение квалификации.	3 неделя мая

Примерный отчет о работе наставника

В соответствии с приказом № ____ от « ____ » _____ 20__ года за молодым специалистом, учителем _____ закреплен опытный наставник, учитель _____, (педагогический стаж лет, _____ квалификационная категория).

При собеседовании с молодым учителем было выявлено, что у нее есть трудности в планировании работы, организации самоподготовки, в подготовке конспекта урока, в

составлении отчетности по предмету. Учитель совместно с наставником разработали план мероприятий на 20____ учебный год, в котором отражены все направления работы педагога. Для молодого специалиста были организованы посещения занятий наставника, практические занятия, индивидуальные консультации и другие формы работы, способствующие адаптации молодого специалиста в своей профессиональной деятельности.

С ведением документации (ведение журнала, записей в дневниках учащихся, поурочного планирования, составление календарно-тематического планирования) молодого специалиста знакомили педагог-наставник и заместитель директора по ШО.

С навыками исследовательской деятельности и участия в педагогических советах и методических семинарах молодого специалиста консультировали методист и заместитель директора по ШО.

В течение 20 учебного года наставник посещала уроки в классах, где были даны рекомендации по структуре и форме проведения уроков.

Молодой специалист – человек творческий, инициативный. Ежедневно находит для ребят интересные дела – выпуск газет, оформление классного уголка, подбор материалов для викторин.

Молодой педагог не только сам(а) занимается исследовательской деятельностью, но и находит методы и приемы для обучения детей, результатом чего явилось участие в школьной НПК и диплом «За лучшую работу по...».

По итогам работы молодому специалисту будут даны рекомендации для аттестации на более высокий разряд.