СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание | Этапы | | |
|  | Адаптационный | Проектировочный | Рефлексивный |
| Задачи | Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога | Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе | Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием |
| Формы | Индивидуальная | Индивидуальная, коллективная | Индивидуальная, групповая, коллективная |
| Средства, методы | Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебновоспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастерклассы, проблемноделовые, рефлексивноделовые игры) |

В адаптационный период в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство».

В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах.

Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

− требования к организации учебного процесса;

− требования к ведению школьной документации;

− формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

− ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

− механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов. Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

− практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

− разработки программы собственного профессионального роста;

− выбора приоритетной методической темы для самообразования;

− подготовки к первичному повышению квалификации;

− освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;

− подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике (Приложение 2): «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»; «В помощь молодому классному руководителю»; «8 способов удержать внимание» и т.п. Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

**Анализ потребностей молодого учителя.**

На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету (приложение 1.2.). Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные не передаются руководителю школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

Предлагаем рассмотреть разные ситуации, которые могут возникнуть во время заполнения данной анкеты. Выбирая цифру «7», мы ориентировались на то, что для целостного развития молодому специалисту важно работать над всеми 5 компетенциями одновременно. В рамках «Компетентный педагог» предлагается выбрать не одну, а три зоны роста. Важно отметить, что нет необходимости выбирать именно 7 зон роста, их может быть меньше (но мы советуем не менее трёх со всей анкеты) или больше (если Вы не станете браться за все пункты сразу и запланируете более обширную программу с молодым специалистом в течение всего учебного года). Некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте этому молодому специалисту ряд вопросов: «Почему Вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что Вы понимаете под словом …». Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне «А» (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть, но попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей («Над каким пунктом Вы бы хотели поработать в первую очередь?»). После первого урока акцентируйте внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем Вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более адекватную. Некоторые молодые специалисты переоценивают себя. Задавая вопросы, помогите ему прийти к более реалистичной самооценке.

Если подопечный убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если Вы знаете, что ранее он не занимался этими вопросами):

- оставьте все как есть, нет необходимости вступать в дискуссию, не увидев подопечного в деле.

Между тем необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные вопросы. Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития. После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста.

В приложении 1.3. приведена таблица, которую Вы можете использовать как примерную.

**Особенности проведения методического коучинга,**

**современный подход к анализу урока.**

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

− повышать у молодых специалистов уверенность в себе;

− помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;

− улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

− обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока);

− просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);

− обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение до урока.

Цели обсуждения до урока:

− создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;

− помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;

− создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;

− создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

− дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;

− помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;

− дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока.

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока все детали, чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства. Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение после урока.

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга.

Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)

2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?)

3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)

4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)

5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?)

Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно предоставлять молодому педагогу формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

• своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);

• конфиденциальным;

• сфокусированным на собранных данных;

• не оценочным/не осуждающим;

• мотивирующим подопечного к рефлексии;

• созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Наставнику следует пригласить наставляемого на свое занятие, чтобы он увидел, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

**Развитие рефлексии молодого учителя**

Цель наставника - устранить зависимость молодого специалиста от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения. Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении качества образования. Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся. У опытных учителей это происходит неосознанно. Такие учителя сразу инициируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию урока им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных. Профилактика всегда переносится легче, чем лечение заболевания. Для непрерывного роста наставляемых наставникам важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «раунда» (планирование – проведение урока – методический коучинг) для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов. На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации: работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги проходят процедуру аттестации на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод интроспективного анализа как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Можно предложить учителям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод сократического диалога, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания. Этот метод сложно запланировать и корректировать по времени. Он может возникнуть спонтанно, непроизвольно, совершенно в непредсказуемом месте учебного занятия, но, практика показывает, что даже более опытных и зрелых педагогов-практиков нужно учить вести сократические беседы, они не всегда готовы к диалогу, не всегда открыты для рассуждения, высказывания своей позиции, рефлексивного анализа своего профессионального опыта.

Метод философствования. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с учениками и т.д.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности.

Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как преподавателем и группой, так и самим педагогом. В процессе микрообучения перед обучающимся стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение. Объективное наблюдение за обучаемыми заключается в записи на видеопленку их деятельности в ситуации преподавания. Эта видеозапись дает возможность обучаемому оценить свои действия, с помощью преподавателя и всей группы точно проанализировать свои педагогические умения и повысить свою компетентность.

Различаются два типа наблюдения: гетероскопия и аутоскопия.

Гетероскопия (наблюдение другими людьми, наблюдение «со стороны») позволяет объективно оценить поведение слушателей во время работы, выявить их сильные стороны и недостатки, которые затем устранить с помощью соответствующего обучения. Видеозапись занятия, проведенного каждым обучающимся, предлагается для обсуждения всей группе. Это вызывает необходимость выбора четких и показательных критериев оценки учебного занятия. Используя повседневный опыт, а также привлекая теоретические положения и экспериментальные данные, можно постепенно прийти к единству мнений в отношении критериев, которые следует применять. В случае необходимости они адаптируются группой в зависимости от целей проведения занятия, возможных узких задач наблюдения и оценки, условий обучения.

Аутоскопия или самонаблюдение позволяет обучаемому получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. В частности, это способствует тому, что педагоги, имеющие определенный опыт работы по профессии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все перечисленные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге. Безусловно, перечисленный ряд рефлексивных методов не является завершенным и вполне может быть продолжен.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

− закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;

− формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании

− организация системы методической поддержки молодых учителей;

−привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

− формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Важно позитивно закончить программу наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя. Проводится обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

**Необходимый** **комплект документов наставника**

* памятки молодого педагога и наставника
* диагностический инструментарий
* индивидуальный план развития наставляемого
* дневник наставника
* анкета удовлетворенности наставника
* анкета удовлетворенности наставляемого
* отчет наставника

**ПАМЯТКИ**

Памятка молодого педагога

1.Приходите в кабинет за полчаса до начала урока, чтобы убедиться, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли мультимедиа, проектор, наглядные пособия.

2. 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. 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.Мотивируя 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 классу.

**Советы молодому педагогу**

1. Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
2. Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.
3. Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.
4. Постарайся вселить в ученика веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.
5. Не требуй на уроке "идеальной дисциплины". Не будь авторитарным. Помни, урок - это частичка жизни ребенка. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируй в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую.
6. Стремись к тому, чтобы твои уроки не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на уроках свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.
7. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
8. Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.
9. Неси детям добрую энергию и всегда помни, что "ученик - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь".
10. Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.
11. Помни, каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неведомого.
12. Ученик всегда в обучении должен преодолевать трудность. Ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умей определить "планку" трудности. Она не должна быть завышенной или заниженной.
13. Учи своих учеников трудиться. Не ищи легкого пути в обучении. Но помни, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуй, где необходимы твое плечо, твои знания, твой опыт.
14. Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.
15. Не скрывай от детей своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков". Постарайся в каждом ребенке увидеть предначертанное ему, открой его ему самому и развей в нем то скрытое, о чем он и не подозревает.
16. Помни о том, что ребенку должно быть интересно на уроке. Только когда интересно, ребенок становится внимательным.
17. В общении с родителями своих учеников помни, что их дети - самое дорогое в жизни. Будь умен и тактичен. Находи нужные слова. Постарайся не обидеть и не унизить их достоинство.
18. Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.
19. Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шути и наставляй. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.
20. Не воспитывай слишком самонадеянных - их будут избегать; слишком скромных - их не будут уважать; слишком болтливых - на них не будут обращать внимания; слишком молчаливых - с ними не будут считаться; слишком суровых - от них отмахнутся; слишком добрых - их растопчут.

**Памятка наставнику молодого педагога**

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.

10. Быть всегда добрым и внимательным к любой просьбе. Давать советы не только в работе, но и личной жизни.

11. Помни, что от твоего участия в судьбе молодого педагога и зависит его педагогический талант.

**Семь золотых правил для педагога**

1.      Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов)

2.      Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев)

3.      Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс)

4.      «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс)

5.      Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).

6.      Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов)

7.      Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор)

**Заповеди начинающего педагога**

1.      Окунись в свою работу, и тогда ничто не помешает тебе плодотворно работать.

2.      Будь приветливым – и будешь смелым.

3.      Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.

4.      Умей требовать и прощать.

5.      Верь в уникальные способности каждого ребенка.

6.      Будь компетентен и будь уверенным.

7.      Верь, что каждого ребенка можно научить, только для этого необходимо время.

8.      Претворяй процесс обучения в радость.

9.      Будь для ребенка не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

**ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

**Анкета для выявления потребностей молодого специалиста**

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

Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области.

В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

A. Низкая степень владения компетенциями

B. Степень владения компетенциями ниже среднего

C. Средняя степень владения компетенциями

D. Степень владения компетенциями выше среднего

E. Высокая степень владения компетенциями

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Требуемые компетенции** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника |
| 1. КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ | | | | | | | |
| **1.1.** | Составление и реализация интерактивных  планов уроков |  |  |  |  |  |  |
| **1.2.** | Организация урочной и внеурочной  деятельности в соответствии с ФГОС |  |  |  |  |  |  |
| **1.3.** | Эффективное и целесообразное  использование ИКТ на уроках |  |  |  |  |  |  |
| **1.4.** | Соблюдение дисциплины и установление  контакта с обучающимися |  |  |  |  |  |  |
| **1.5.** | Использование соответствующих методов  оценивания результатов обучения |  |  |  |  |  |  |
| **1.6.** | Мониторинг образовательных результатов |  |  |  |  |  |  |
| **1.7.** | Предоставление формирующей обратной  связи ученикам |  |  |  |  |  |  |
| **1.8.** | Работа с детьми с девиантным поведением,  требующими повышенного внимания |  |  |  |  |  |  |
| **1.9.** | Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения |  |  |  |  |  |  |
| **1.10.** | Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми с особыми образовательными потребностями |  |  |  |  |  |  |
| 1. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК | | | | | | | |
| **2.1.** | Проведение уроков с применением современных образовательных технологий |  |  |  |  |  |  |
| **2.2.** | Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности |  |  |  |  |  |  |
| **2.3.** | Создание предметно-обучающей среды с разнообразными условиями обучения |  |  |  |  |  |  |
| **2.4.** | Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников |  |  |  |  |  |  |
| **2.5.** | Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад) |  |  |  |  |  |  |
| 1. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН | | | | | | | |
| **3.1.** | Формирование системы духовно-нравственных ценностей учеников |  |  |  |  |  |  |
| **3.2.** | Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей |  |  |  |  |  |  |
| **3.3.** | Развитие навыков межкультурного диалога |  |  |  |  |  |  |
| **3.4.** | Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и социальной активности |  |  |  |  |  |  |
| **3.5.** | Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов |  |  |  |  |  |  |
| **3.6.** | Формирование у учеников активной гражданской позиции |  |  |  |  |  |  |
| 1. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК | | | | | | | |
| **4.1.** | Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера |  |  |  |  |  |  |
| **4.2.** | Использование различных педагогических приемов поддержки |  |  |  |  |  |  |
| **4.3.** | Развитие навыков познавательной интереса и активности |  |  |  |  |  |  |
| **4.4.** | Развитие в учениках навыков самостоятельной работы |  |  |  |  |  |  |
| 1. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР | | | | | | | |
| **5.1.** | Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития |  |  |  |  |  |  |
| **5.2.** | Организация взаимодействия с узкими специалистами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования |  |  |  |  |  |  |
| **5.3.** | Сотрудничество с родителями учеников |  |  |  |  |  |  |
| **5.4.** | Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей и учеников |  |  |  |  |  |  |

**Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Теоретические знания и профессиональные умения педагога | Начало года | Середина года | Конец года |
| 1.      Знание своего предмета |  |  |  |
| 2.      Умение анализировать |  |  |  |
| 3.      Знание методики преподавания |  |  |  |
| 4. Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности. |  |  |  |
| 5.      Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность. |  |  |  |
| 6.       Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся. |  |  |  |
| 7.      Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных. |  |  |  |
| 8.      Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность. |  |  |  |
| 9.       Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий. |  |  |  |
| 10.   Рациональное использование в своей работе наглядности. |  |  |  |

**АНКЕТА**

**профессиональной готовности педагога**

1.      Понимание детских состояний и умение мотивировать детей.

2.      Скорость педагогической реакции и способность к экспромту.

3.      Положительная заряженность, остроумие, юмор.

4.      Умение находить контакт с детьми, коллегами, родителями.

5.      Умение перед входом в учреждение сбрасывать с себя груз проблем.

6.      Толерантность – приобретенная и развитая в себе способность душевного доброго отношения ко всему на планете, умение прощать, видеть и поддерживать в человеке прекрасное.

7.      Эмпатия – способность к сопереживанию, сочувствию, готовность души помочь человеку, поддержать его.

8.      Увлеченность всяким делом, за которое взялся.

9.      Умение хранить детские тайны.

10.  Умение жить интересами детей.

11.  Инициативность, энергичность.

12.  Авторитет среди детей и родителей.

13.  Наличие интересов, привлекательных для ребят.

14.  Умение и желание сочинять, придумывать, доводить до конца.

15.  Умение терпеливо двигаться к намеченной цели.

16.  Умение инициировать, организовывать и помогать детским самодеятельным организациям.

17.  Умение вовремя приходить на помощь.

18.  Способность к поиску, творчеству.

19.  Способность и желание идти по пути самообразования, саморазвития.

20.  Эмоциональная раскрепощенность, широкая палитра позитивного чувственного восприятия мира. Умение заразить окружающих своей энергией.

21.  Устойчивая этическая позиция, нравственный закон в душе.

22.  Внешняя привлекательность, умение образно, красиво, выразительно и четко выражать свои мысли.

23.  Способность к самоиронии.

24.  Рефлексивная способность.

25.  Постоянная забота о своем здоровье и здоровье обучающихся.

26.  Умение доводить начатое до конца.

**АНКЕТА**

**личностного развития**

1.      С какими трудностями вы столкнулись? Перечислите их.

2.      Как их преодолеваете?

3.      Кто вам помогает в работе? Как?

4.      Я иду на занятие, чтобы...

5.      Что в вашей деятельности является для вас наиболее трудным?

6.      Воспитание каких черт личности ребенка вами достигается наиболее трудно?

7.      Чем вы объясните трудности в своей деятельности?

8.      Каким должен быть современный педагог?

9.      Как в учебно-воспитательном процессе развивать индивидуальные способности ребенка?

10.  Чему и как можно научиться у опытного педагога?

11.  Были ли в вашей деятельности трудности в воспитательной работе

12.  Какие книги по педагогике, психологии, методике вы прочитали за прошедший учебный год?

13.  Какие у вас были педагогические открытия?

14.  Занятия, по каким темам прошли у вас наиболее эффективно, интересно в этом году? В чем была ваша творческая удача?

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО**

**Примерная структура персонализированной программы наставничества (ОБРАЗЕЦ ПРИЛАГАЕТСЯ ОТДЕЛЬНЫМ ФАЙЛОМ)**

1.Описание проблемы

2. Цели и задачи наставничества.

3. Участники наставнической деятельности.

4. Формы и виды наставничества.

5. Направления наставнической деятельности.

6. Расписание встреч, режим работы и др.

7. Сроки реализации программы.

8.План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого

9.Планируемые результаты.

ПРИМЕР ВСТРЕЧИ №1

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников, до одного часа.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста). Совместное посещение мероприятия, работу над крупным проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать, так как ее задача - проверка условий работы.

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемый (группа наставляемых) представляют краткие результаты куратору. Возможно заполнение специального дневника в онлайн-режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

Что получилось?

Что понравилось?

Благодаря чему стало возможно достичь результата?

Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

**ДНЕВНИК НАСТАВНИКА**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Цель N 1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |
| Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?) | Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата | Сроки | Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели) | Отметки о выполнении |

27.  Ежедневная постоянная глубокая психолого-педагогическая, предметная, методическая подготовка к занятиям.

28.  Умение признавать свои ошибки.

29.  Способность к индивидуальной продуктивной работе с обучающимися

**АНКЕТЫ**

**определения личной удовлетворённости участием в программе**

**наставничества**

**Первый этап опроса** для мониторинга программы **(до начала работы).**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при  общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными,  как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые  встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы  ожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи  наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущение  безопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизни  от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущение  поддержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Что особенно ценно для Вас в программе?
2. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Насколько в программе наставничества  Вам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать  свои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут быть  полезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут быть  полезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования  (разработанного Вами)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Ожидаемая включенность  наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке  личного профессионального потенциала? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения  от совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (**по завершении работы**).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общение  с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с  наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Ваши  ожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности при  общении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизни  от проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?
2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение с  наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваете  включенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересны  групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересны  личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать  работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы с  наставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей  совместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1. 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 1. Что особенно ценно для Вас в программе? |  |
| 1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) |  |

**Итоговый мониторинг**

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны:

1. результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, повышение академической успеваемости, производительности труда, самостоятельности);
2. результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, труду, учебному заведению, месту работы);
3. результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
4. результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
5. результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
6. результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

**Отзыв об итогах**

выполнения индивидуального плана обучения (Ф.И.О. обучаемого) (должность обучаемого) за период с \_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_года

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Краткая характеристика достигнутых показателей |
| Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности |  |
| Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей |  |
| Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности |  |
| Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью |  |
| Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника |  |
| Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни |  |

Выводы:

Рекомендации:

С отчетом об итогах Наставничества ознакомлен: