

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №1»

Наставничество

программа

2021 год

Г. НИЖНЕВАРТОВСК

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Цель, задачи, принципы и условия реализации программы	7
Этапы реализации программы.....	8
1. Адаптационный этап	8
2. Проектировочный этап.....	8
3. Основной этап.....	9
4. Рефлексивный этап.....	9
Управление программой.....	10
Сетевой график реализации программы «Наставничество»	12
Swot анализ, способы минимизации рисков	14
Документационное обеспечение.....	14
Результаты программы	15
Критерии профессионального становления	15
Список использованной литературы.....	16
Методические материалы	17
Анкета молодого специалиста	17
Советы молодым (В. Слуцкий).....	18
Памятка для молодого учителя.....	20
Памятка для наставника.....	20
Критерии и показатели готовности молодого учителя к педагогической деятельности (диагностическая карта).....	22
Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления (памятка).....	24

Пояснительная записка

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся учитель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, необходимостью ведения огромного объема документооборота, в том числе в электронном виде. Поэтому молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

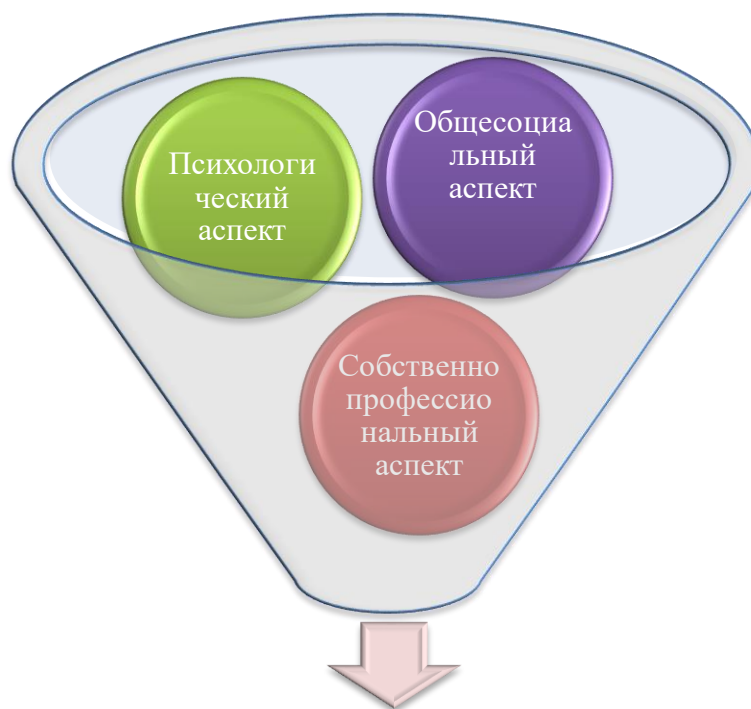
Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Наставничество в МБОУ «Гимназия №1» г.Нижневартовска (далее – гимназия) - разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогическими работниками (учителями, воспитателями), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный работник (учитель, воспитатель, руководитель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник – ключевая фигура в воплощении системы наставничества. Именно наставник определяет пути совершенствования и механизмы сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста. Наставник во взаимодействии с методистом обеспечивает реализацию комплексно-целевого характера программы, как целостного документа, обеспечивающего увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс психолого-педагогических, методических, производственных, научно-исследовательских, организационных и других заданий и мероприятий, направленный на реализацию системы наставничества.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза (среднего специального учебного заведения), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя/специалиста/администратора по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации, методики преподавания, воспитания, др.



Становление профессионального мастерства молодого специалиста

Параметры становления профессионального мастерства молодого специалиста в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,
- собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,
- психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Данная комплексно-целевая программа гимназии «Наставничество» призвана помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Уровни профессионального становления молодого специалиста



Правовой основой института наставничества являются настоящее положение, современные нормативно-правовые и локальные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов общеобразовательных учреждений.

- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом МОиН РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении ФГОС ООО»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
- Приказ департамента образования ХМАО-Югры №1130 от 26.08.2014 «Об утверждении Комплексной программы обновления кадров для общеобразовательных учреждений, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей и Плана мероприятий».
- Устав МБОУ «Гимназия №1», локальные акты ОО.

Программа «Наставничество» является комплексно-целевой, ее реализация требует согласованного участия всех участников.

Исполнителями программы являются

- директор гимназии,
- заместители директора по учебной и воспитательной работе,
- методист,
- руководитель клуба «Молодой учитель»,
- руководители методических и научных объединений,
- педагог-психолог,
- социальный педагог,
- наставники,
- молодые специалисты.

Программа включает пояснительную записку, целевой аппарат, план-сетку мероприятий, описания рисков и способов их минимизации, системы управления программой, список использованной литературы. В приложении программы размещены методические материалы, включающие памятки, анкеты, подборки методических рекомендаций для наставников и молодых специалистов и др.

Цель, задачи, принципы и условия реализации программы

Цель программы - формирование кадрового ядра коллектива гимназии с участием творческих и инновационных молодых специалистов.

Задачи программы:

1. Организация работы наставников молодых специалистов.
2. Методическое сопровождение работы молодых специалистов в методических объединениях.
3. Содействие организации работы клуба «Молодой учитель».
4. Организация взаимодействия служб и структур управления гимназии в обеспечении системы наставничества.

Основные принципы формирования системы наставничества в гимназии

К основным принципам формирования системы наставничества относятся:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и молодого педагога;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого педагога;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету, планов работы методического объединения, плана работы клуба «Молодой учитель»;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Условия реализации программы

Организация наставничества в гимназии будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;
- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности;
- обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя;
- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога; критериями профессионального становления молодого учителя выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления.

Этапы реализации программы

1. Адаптационный этап

Центральное звено в организации помощи молодому специалисту - предварительная работа с ним. На первом этапе молодой специалист, имея свежие научные знания, полученные в институте, нуждается в практических советах и рекомендациях в осуществлении профессиональной деятельности.

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, педагог-психолог, руководители методических объединений, педагоги-наставники, методист, социальный педагог.

Руководитель клуба «Молодой учитель» проводит анкетирование (приложение), собеседование молодых специалистов.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы.

Руководители методических объединений оказывают содействие молодым специалистам в подборе профессиональной литературы информационных ресурсов, организуют консультирование и взаимопосещение уроков (занятий).

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с участниками реализации программы в зависимости от содержания вопроса.

Итогом данного этапа является определение наставников каждому молодому специалисту, с которым начинается работа по составлению плана профессионального становления начинающего педагога, определению круг его обязанностей и полномочий.

Плановое время реализации этапа – полгода.

2. Проектировочный этап

Под руководством наставника и во взаимодействии со всеми участниками реализации программы осуществляется консультирование молодого специалиста, проводится работа над темой самообразования, составляется план методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление своего портфолио-сайта.

На этом этапе по решению наставника разрабатывается и организуется программа адаптации молодого специалиста (персонифицированная программа повышения квалификации, план самообразования, портфолио), осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

Плановое время реализации проектировочного этапа – полгода, этап должен завершиться к окончанию первого учебного года в профессиональной жизни молодого специалиста.

3. Основной этап

На основном этапе наставник продолжает осуществлять коучинг: молодой специалист принимает активное участие в общегимназических мероприятиях, мероприятиях, клуба «Молодой учитель», заседаниях методического объединения, городских творческих, педагогических конкурсах, конференциях, соревнованиях, профессиональных дискуссиях, осуществляет посещение и анализ открытых уроков.

Данный этап является ключевым для развития творческого потенциала молодых учителей, их участия в инновационной и проектной деятельности.

Наибольшее внимание следует уделить более тонким вопросам профессиональной деятельности: вопросам педагогической этики, развития педагогической техники, внедрению педагогического дизайна, апробации инновационных педагогических технологий, изучению технологий самообразования и саморазвития.

Плановое время реализации этапа – второй в профессиональной жизни молодого специалиста учебный год.

4. Рефлексивный этап

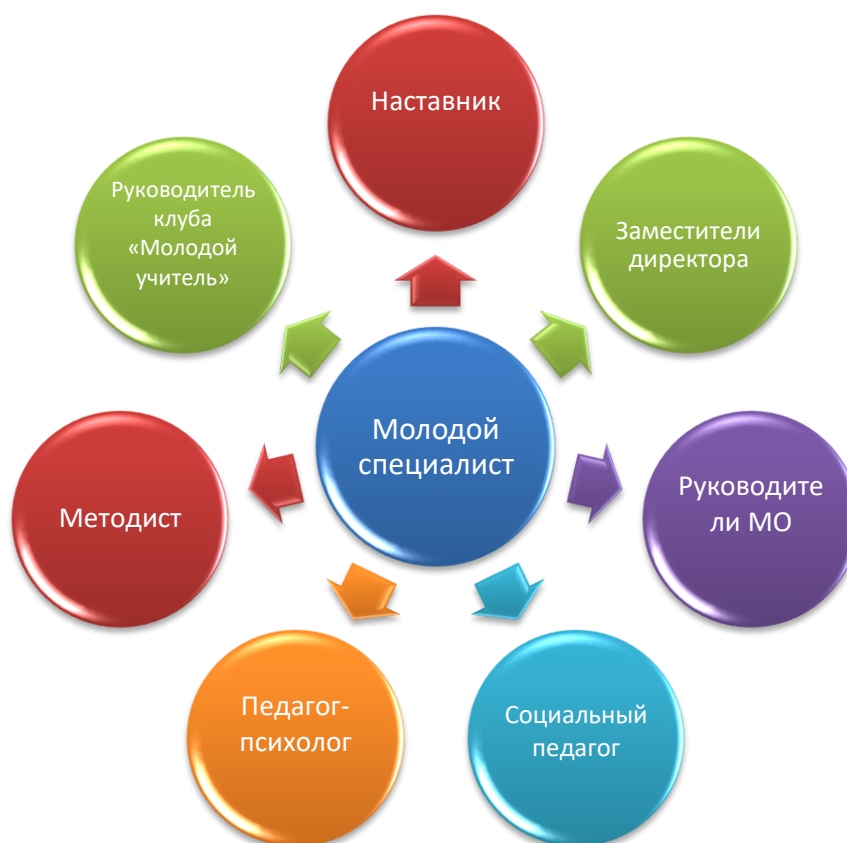
На заключительном этапе реализации программы осуществляется педагогическая рефлексия, молодым специалистом совместно с методистом и наставником принимается решение о подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности или на получение первой классификационной категории.

Наставник анализирует состояние портфолио-сайта, с помощью всех участников реализации программы определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Плановый период – летние каникулы после окончания второго года работы в гимназии.

Управление программой

Программа «Наставничество» должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом. Реализация целевой комплексной программы требует согласованного участия всех структур образовательной организации. Программа реализуется на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзной организацией.

Взаимодействия молодого специалиста по работе



Взаимодействие молодого специалиста организует
- на адаптационном и конструктивном (проектировочном) этапах - руководитель клуба «Молодой учитель»,

- на основном и рефлексивном этапах – наставник.

Назначение наставников и руководителя клуба «Молодой учитель» осуществляется по приказу директора гимназии.

Руководители методического объединения подбирает наставников в сотрудничестве с методистом, руководителем клуба «Молодой учитель» при согласовании с потенциальным наставником и молодым специалистом из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о

педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Руководство деятельностью наставников осуществляет методист.

Наставник не может иметь одновременно не более двух подопечных молодых специалистов.

У одного молодого специалиста могут быть два наставника при условии согласования разграничения полномочий.

Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок реализации программы – два учебных года.

Замена наставника производится приказом директора школы в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу подопечного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подопечного.

Наставничество является одним из критериев «эффективного контракта».

Сетевой график реализации программы «Наставничество»

Этап	Срок	Мероприятия	Ответственный	Итог/результат
Адаптационный	Сентябрь-декабрь	Семинар «Локальные акты, регламентирующие внутренний уклад школы»	Директор	Принятие норм, исполнение требований молодыми специалистами
		Семинар «Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся»	Заместитель директора по воспитательной работе	
		Семинар «Требования к организации учебного процесса»	Заместитель директора по учебной работе	
		Консультация «Особенности образовательной программы, специфика рабочих программ»	Руководитель МО	
		Совещание «Требования к ведению школьной документации»	Заместитель директора по учебной работе	
		Тренинг «Взаимодействия по работе»	Педагог-психолог	
		Консультация «Работа с родителями обучающихся»	Социальный педагог	
		1 заседание клуба «Молодой учитель»	Руководитель клуба «Молодой учитель»	Включение в деятельность клуба
		Анкетирование	Руководитель клуба «Молодой учитель»	Результаты анкетирования
		Взаимопосещения занятий	Руководитель клуба «Молодой учитель, руководитель МО, методист	Взаимопосещения уроков
		Определение наставников		Приказ о назначении наставников
		Консультации по запросу	Все участники реализации программы	Адаптация молодых специалистов
Проектировочный	Январь-май	Проведение мероприятий по плану/программе наставника	Наставник	План/программа и т.п.
		Создание портфолио-сайта	Методист	Портфолио – сайт молодого специалиста
		Мероприятия по плану работы методического объединения Мероприятия по плану работы клуба «Молодой	Руководитель МО Руководитель клуба «Молодой учитель»	

		учитель»	Молодой специалист	
Основной	Сентябрь – май	Мероприятия по плану наставника Мероприятия по плану методической работы гимназии Городские мероприятия Мероприятия по плану работы методического объединения Мероприятия по плану работы клуба «Молодой учитель»	Наставник Методист Руководитель МО Руководитель клуба «Молодой учитель» Молодой специалист	Портфолио – сайт молодого специалиста
Рефлексивный	Май – август	Мероприятия по плану наставника Мероприятия по плану методической работы гимназии Городские мероприятия Мероприятия по плану работы методического объединения Мероприятия по плану работы клуба «Молодой учитель»	Наставник Методист Руководитель МО Руководитель клуба «Молодой учитель» Молодой специалист	Портфолио – сайт молодого специалиста
		Диагностика готовности к педагогической деятельности	Наставник Методист	Результаты диагностики готовности к педагогической деятельности Заявление на прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности /на 1 квалификационную категорию

Swot анализ, способы минимизации рисков

Благоприятные внешние факторы	Преимущества организации
<ul style="list-style-type: none"> • Рост престижа педагогической профессии • Высокий имидж гимназии в городе и округе 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие сильного стабильного педагогического коллектива • Достаточное количество молодых специалистов
Внешние угрозы	Недостатки организации
<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточно хорошо подготовленных выпускников вузов, ссузов • Конкуренция образовательных организация за хороших выпускников вузов, ссузов 	<ul style="list-style-type: none"> • Высокая загруженность педагогов и администрации • Недостаточная скоординированность действий в оказании помощи молодым специалистам
Мероприятия по снижению/минимизации рисков	
<ul style="list-style-type: none"> • осуществление взаимодействия с вузами и ссузами (Нижевартовский государственный гуманитарный университет, Нижевартовский социально-гуманитарный колледж) при прохождении практики студентов, проведении конференций, конкурсов и т.п. • системная работа по формированию имиджа гимназии: поддержка сайта, размещение информации в СМИ 	<ul style="list-style-type: none"> • реализация данной комплексно-целевой программы обеспечит взаимодействие и скоординированность в осуществлении наставничества

Документационное обеспечение

К документам, регламентирующим и обеспечивающим систему наставничества в гимназии, относятся:

- настоящая программа;
- приказ директора гимназии об утверждении программы,
- приказ о назначении наставников,
- план мероприятий на учебный год и анализ его исполнения (раздел «Наставничество» в общегимназическом плане/анализе методической работы гимназии за учебный год),
- планы, анализы, протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, методических объединений, клуба «Молодой учитель», др., на которых рассматривались вопросы наставничества.

Результаты программы

Современный педагог - это педагог, преобразующий педагогическую действительность, это активная и деятельностно способная личность, постоянно совершенствующая свой профессиональный уровень, имеющая потребность в самореализации.

В начале педагогической деятельности молодой учитель испытывает трудности в профессиональном становлении. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество - особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала; самореализацию наставника и формирование условий взаимообучения представителей разных поколений.

Критерии профессионального становления

Наличие компонентов профессионального становления молодого учителя в системе наставничества делает возможным их измерение, которое связано с определением критериев:

Критерии мотивационного компонента: осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, развитые познавательные интересы и способности, стремление к преобразовательной деятельности, творческий подход к постановке и достижению целей.

Критерии гностического компонента: гибкость и оперативность мышления, умение ставить и разрешать познавательные задачи, креативность и ее проявления в педагогической деятельности, умение видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способность к творческому обобщению и саморазвитию.

Критерии конструктивно-проектировочного компонента: способность видеть близкие и отдаленные результаты решения педагогических задач учебно-воспитательного процесса, ставить комплекс педагогических задач, учитывая сложные педагогические ситуации, осуществляет гибкость в средствах организации учебно-воспитательного процесса, планирует обучение на основе изучения личности учащихся и анализирует педагогическую деятельность с учетом этого.

Критерии коммуникативного компонента: способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, избегать конфликтов в процессе профессиональной деятельности.

Критерии диагностико-рефлексивного компонента: умение проводить педагогическую рефлексию, самоанализ успешности профессиональной деятельности.

По совокупности критериев и черт их выраженности можно определить уровни профессионального становления молодого учителя: нормативный, творческий, инновационный.

В достижении молодыми специалистами по итогам реализации программы «Наставничество» уровня творческого и инновационного молодого учителя - успешный итог работы исполнителей программы, в первую очередь, наставников, при условии, что молодой специалист остается работать в коллективе.

Список использованной литературы

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе // Справочник педагога-психолога. Школа, №7, 2012 г. - Информационный ресурс – Режим доступа: <http://www.menobr.ru/materials/16/30252/>
2. Котельникова Г.Н., Стерхова Н.К. Самообразование учителя в системе непрерывного образования. – Ханты-Мансийск, 2009.
3. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя – Информационный ресурс – <http://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya#ixzz3onbh8qt7>
4. Лукина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт Информационный ресурс – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-professionalnoy-kompetentnosti-nachinayuschego-uchitelya-posredstvom-nastavnichestva-zarubezhnyy-opyt>
5. Лукьянова М.И. психолого-педагогическая компетентность учителя: Диагностика и развитие. – М, 2014.
6. Поташник М.М. Управление профессиональным развитием роста учителя в современной школе. Методическое пособие. – М: Центр педагогического образования, 2009. – 448с.

Методические материалы

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.
Ф.И.О.
Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

Советы молодым (В. Слуцкий)

1. Будьте оптимистами! Педагогика – наука сугубо оптимистическая (впрочем, как и любая наука; пессимистичен только дилетантизм).

2. Не забывайте самого главного: дети – существа парадоксальные, алогичные (взрослые тоже).

3. Что правильно, что неправильно в общении, можно определить очень просто: верное решение то, которое противоположно нашим обыденным решениям.

«Рядовые необученные» не только путают объективное с субъективным, но и субъективное с объективным. В сущности, мы сами вызываем все, что происходит вокруг нас, а потом жалуемся, что это не то, что мы хотели бы видеть.

4. Не тушуйтесь и не бойтесь ничего: опытные учителя знают еще меньше вас, вы еще что-то помните, а они уже все давно забыли.

5. Как общаться с родителями? Точно так же, как с детьми. Некоторые наивные люди советуются с родителями, читают им лекции и т. п. Не делайте таких глупостей. Помните: взрослые – это очень усталые дети. Исходите также из принципа: не родители должны воспитывать детей, а наоборот, дети – родителей.

6. В отношениях с администрацией оптимальной является такая тактика: соглашайтесь абсолютно со всем, что вам будут советовать или приказывать, но делайте только то, что сами считаете нужным. И не рвитесь к карьере. Помните, что отличие директора от учителя заключается в том, что его легко снять с работы, а учителя трудно.

7. Не забывайте: в педагогике решающее значение имеет первый момент входа в класс, первые уроки, первое знакомство с детьми – все первое.

8. Применяйте правило контрастов: если вы сначала дадите детям волю, а потом прижмете – они вас невлюбят; если наоборот – сначала прижмете, а потом отпустите – они вам будут благодарны.

9. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми. Умейте испытывать радость от встречи с ребенком. Унылых дети тихо ненавидят.

10. Не торчите на глазах у детей без дела.

11. Давайте свое тепло, ласку не тем, кто на них напрашивается или кто вам нравится, а тем, кому это особенно необходимо.

12. Если вы сомневаетесь, как поступить, лучше не торопитесь. «В сомнениях – воздерживайся».

13. С первых дней муштруйте себя. Учитель должен быть всегда в форме, всегда подтянут, всегда в хорошем настроении. Пользуйтесь правилом Карнеги: «Если хочешь быть счастливым – будь им!»

14. Учись здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым вы говорите простое «здравствуйте», тоже можно воспитывать.

15. Постарайтесь всеми возможными способами узнать о ваших детях всю подноготную: как они учились, как жили, какими были раньше, буквально с пеленок. Это потом обязательно поможет вам делать педагогический анализ.

16. Не смущайтесь своими ошибками. Дети, в отличие от взрослых, всегда прощают нам наши ошибки. Дети очень снисходительны к взрослым. А кроме того, если вам не удалось воспитать ваших детей, значит, им удалось воспитать вас.

17. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером. Применяйте такую магическую формулу самовнушения: «Я – гениальнейший, величайший, совершеннейший Педагог, всем Педагогам Педагог; меня дети слушают, меня родители уважают, меня администрация любит, а уж как я сам себя люблю, это и сказать нельзя».

18. Умейте быть ленивым! Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать. Помните: думать – ваша главная обязанность.

19. Умейте быть детьми. Играйте с детьми, дурачьтесь, прыгайте и скачите. Воспринимайте свое учительство как продолжение детства.

А теперь две самые последние цитаты.

«Учитель – будь человеком!» (П. П. Блонский).

«Не пицать!» (А. С. Макаренко).

Памятка для молодого учителя

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются ТСО и наглядные пособия. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите весь класс, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.

2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.

3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - обучающиеся начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать отстающим, чтобы они смогли поверить в свои силы, дабы сохранять набранный темп урока. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Просьбы и вопросы к тем обучающимся, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.

6. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего

8. труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.

9. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.

10. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.

11. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой "ключ" к ученикам.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.

2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.

3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.

4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.

6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

**Критерии и показатели готовности молодого учителя к педагогической деятельности
(диагностическая карта)**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике обучения					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				

9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления
(памятка)**

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении учащихся	Неприятное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед школьниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы обучающихся	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на	Пассивное поведение части	Постоянная конкретизация

коллектив обучающихся	обучающихся	заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления обучающимися заданий учителя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ученике	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех обучающихся в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание опрашиваемого ученика, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервозное состояние отвечающего ученика	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)