

КЕЙС НАСТАВНИКА

ЛИТОВЧЕНКО АЛЕКСАНДРА МИХАЙЛОВНА

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество – старейший способ передачи опыта. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Цель- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

„Не относись к наставнику как к Богу. В образовании нет места чудесам. Учитель лишь укажет вам дорогу, А вот пройти по ней ты можешь только сам.“

Дмитрий Эйт.

определить уровень профессиональной подготовки;

оказать методическую помощь;

создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога;

развивать потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

ГЛОССАРИЙ:

НАСТАВНИЧЕСТВО - форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Наставник – человек, осуществляющий наставничество.

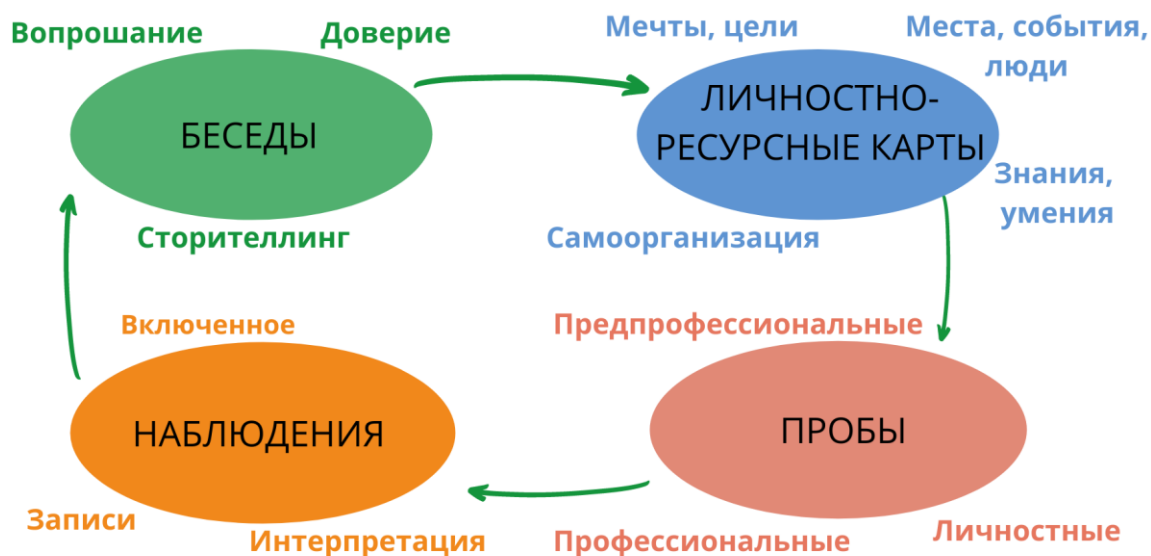
Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия. Смысл

наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Источник: Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога).—

Екатеринбург. В.С. Безрукова. 2000.

Инструментарий наставника:



При реализации наставничества возможно применять множество разнообразных методов и форм организации работы наставнической пары «педагог-педагог»:

- беседы;
- собеседования;
- тренинги;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки;
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы;
- семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование;
- тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Чаще всего в своей работе наставники используют индивидуальные консультации (беседы), так как при общении выясняются потребности наставляемого.

МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и

навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно.

Общение-снятие психологических барьеров. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста.

Важно участие наставляемого в методических объединениях, не только в роли слушателя, но и в роли выступающего. Привлекайте молодого педагога к участию в педагогических советах, семинарах.

Огромное значение имеет мониторинг адаптации молодого педагога. Для этого необходимо использовать в работе наставника диагностический инструментарий: анкеты, опросники. В понятие диагностика вкладывается более широкий и глубокий смысл, так как она обеспечивает обратную связь, показывает насколько эффективно были выбраны формы и методы ликвидации дефицитов, с какими трудностями столкнулся начинающий педагог.

Программа адаптации молодого специалиста предполагает выявление профессиональных затруднений, планирование совместной деятельности, намеченных планов и рефлексии.

Реализуя программу наставничества используются следующие **техники**:

1. **«Сопровождение»** – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.
2. **«Посев»** – у наставляемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует. (Например, даются советы и рекомендации по классному руководству, общению с родителями, хотя наставляемый пока не имеет классного руководства.)
3. **«Показ»** – наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее. (Посещение уроков наставника).
4. **«Сбор урожая»**-налаживание обратной связи с наставляемым. Чтобы понимать – что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;
 - наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
- Оцениваемые результаты:
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
 - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
 - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
 - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Приложения:

№1 Рабочая программа наставничества

№ 2 Памятки молодому специалисту

№ 3 Анкеты и опросники

№ 4 Памятки для наставника

**Рабочая программа наставничества молодого специалиста,
учителя английского языка, Криськив Елизаветы
Владимировны
на 2022- 2023 год
(учитель-наставник – Литовченко Александра Михайловна)**

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество: Криськив Елизавета Владимировна

Образование: бакалавр, высшее

Какое учебное заведение окончил и год окончания: *Шанхайский университет бухгалтерского учета и финансов. 2022г*

Специальность по диплому: Международная экономика и право

Переподготовка: *АНОДПО «Институт современного образования» по программе «Теория и методика преподавания иностранного языка в общеобразовательной организации в условиях реализации ФГОС» (английский язык), 20.06.2022г*

Педагогический стаж: молодой специалист

Место работы: МКОУ СОШ с.Екатериновка

Должность: учитель английского языка

Учебная нагрузка: 21 час

Классное руководство: нет

Квалификационная категория: нет

Сведения о педагоге – наставнике

Фамилия, имя, отчество: Литовченко Александра Михайловна

Образование: высшее

Какое учебное заведение окончил: Находкинский Государственный Гуманитарно-Педагогический колледж; Дальневосточная Государственная Гуманитарная академия г. Биробиджан.,

Переподготовка: Московский Институт переподготовки и повышения квалификации.

Год окончания учебного заведения: 2006.

Квалификация по диплому: учитель английского языка, педагог-психолог, методист образовательной организации.

Педагогический стаж: 17 лет

Место работы: МКОУ СОШ с. Екатериновка

Должность: учитель английского языка, методист.

Учебная нагрузка: 21 час

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

Педагогическое наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя 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 и методики преподавания

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и

умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Цель- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Обязанности наставника.

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника.

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа урока
- Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам
- Проводить анализ тематического и поурочного планирования
- Проводить систематические срезы знаний учащихся и анализ их результатов.

Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты гимназии, ее структуру и, особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

<i>Дата проведения</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>	<i>Задание</i>
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения в школе. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;	Информационно-обучающее занятие.	Выработка рекомендаций по планированию деятельности.	Изучить методические рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми.
октябрь	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Участие в работе методического объединения английского языка. Планирование внеурочных занятий. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой,	Просветительское занятие Посещение уроков молодого специалиста.	Создание накопительной папки практических материалов по теме занятия.	Подобрать литературу для самообразования. Изучить образовательные ресурсы Интернета.

		<p>выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>Практическое занятие: Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей).</p> <p>Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p>			
ноябрь	Методическая помощь в составлении поурочных планов.	<p>Структура поурочного плана</p> <p>Изучение задач и целей уроков в соответствии с ФГОС ООО.</p> <p>Классификация внеурочных занятий и консультаций по английскому языку.</p>	<p>Просветительское занятие.</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста.</p>	Выработка рекомендаций.	Самостоятельное составление целей и задач урока в соответствии с ФГОС ООО.
декабрь	Как провести эффективно мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения досуговых мероприятий с воспитанниками	<p>Обмен опытом.</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста.</p>	Выработка рекомендаций по разработке сценария мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений.	Разработка сценария мероприятия.
январь	Технологии, методы и приемы обучения.	<p>Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>Участие молодого специалиста в заседании МО.</p>	<p>Обмен опытом.</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста.</p>	Анализ посещённых уроков. Составление копилки методических приемов.	Разработка урока с применением активных методов обучения.
февраль	Имидж педагога Открытые уроки для	<p>Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся.</p> <p>Индивидуальный подход в</p>	<p>Просветительское занятие.</p> <p>Посещение молодым специалистом</p>	Выработка рекомендаций.	Изучить правила педагогической этики.

	молодого специалиста	организации учебной деятельности. Анализ педагогических ситуаций. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене.	уроков учителя-наставника.		Посещение уроков.
март	Портфолио достижений педагога.	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.	Обучающее занятие.	Выработка рекомендаций.	Изучить портфолио педагога-наставника.
апрель	Открытый урок молодого специалиста в рамках ШМО учителей английского языка.	Составление технологической карты урока в соответствии с ФГОС ООО. Типы, виды, формы урока в соответствии с ФГОС ООО.	Открытый урок молодого специалиста в рамках ШМО.	Самоанализ открытого урока.	Составить план открытого урока.
май	Итоги сотрудничества педагога-наставника и молодого специалиста.	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в работе молодого специалиста.	Беседа.	Выработка рекомендаций. Самоанализ деятельности.	Провести анализ своей деятельности в качестве учителя-предметника.

Памятки молодому специалисту

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.

3. Начинать 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.

Рекомендации молодому учителю

· Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.

- Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.
- Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.
- Постарайся вселить в ученика веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.
- 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.
- Стремись к тому, чтобы твои уроки не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на уроках свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.
- Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
- Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.
- Неси детям добрую энергию и всегда помни, что "ученик - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь".
- Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.
- Помни, каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неведомого.
- 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.
- 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.
- Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.
- Не скрывай от детей своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков". Постарайся в каждом ребенке увидеть предназначенное ему, открой его ему самому и развей в нем то скрытое, о чем он и не подозревает.
- Помни о том, что ребенку должно быть интересно на уроке. Только когда интересно, ребенок становится внимательным.

· 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 унижить их достоинство.

· Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.

· Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шутя и наставляя. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.

· 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.

(<https://multiurok.ru/index.php/files/rekomendatsii-pedagogu-nastavniku.html>)

Методические рекомендации «Как наладить дисциплину в классе»

Трудности во время уроков возникают не только у начинающих преподавателей, но и у опытных учителей. Однако молодому педагогу сложнее справиться с детьми, найти нужный подход и правильно избрать методiku установления в классе порядка. Необходимо знать разные способы налаживания контакта с учениками, уметь поддерживать здоровую обстановку на занятиях, держать детей на необходимой дистанции и создавать нужную иерархию отношений. Педагог должен быть для своих учеников авторитетом, пользоваться их уважением и доверием. Молодые учителя вынуждены делать многое опытным путём, именно поэтому иногда они успевают быстро разочароваться в профессии, либо тратят слишком много времени и усилий, чтобы наладить дисциплину в классе. При этом установить правильные отношения с учениками очень важно, поскольку только так можно проводить обучение достаточно эффективно, все силы направляя непосредственно на образовательный процесс, не отвлекаясь на вопросы, связанные с порядком, тишиной, дисциплиной. Дисциплина в классе иногда становится труднодостижимой целью. Особенно сложно её установить, когда педагог молод, а преподаёт он в средних классах. Ученики, находясь в переходном возрасте, достаточно непросты поддаются общим методикам воспитания, стремятся к самовыражению, быстро теряют интерес к занятиям и склонны высказывать своё мнение, демонстрировать личную позицию.

Для учителя в таких случаях на первый план выходит сразу несколько важнейших задач:

- вызвать искренний интерес к предмету;
- грамотно создать свой образ педагога, который должен вызывать уважение;
- ни в коем случае не показывать свои слабые стороны: неуверенность, страх перед аудиторией, отсутствие готовых решений возникающих проблем и их поиск «на месте»;
- вести урок последовательно и логично, не терять его нить и не останавливаться, не прерываться, не сбивать темп, чётко следить за временем;

- контролировать поведение каждого ученика и всего класса в целом;
- установить контакт с каждым ребёнком, не оказывая излишнего давления;
- выработать собственную линию поведения, придерживаться её в любых ситуациях, даже критических.

Если педагогу удастся решить основные задачи, наладить дисциплину в классе не составит труда. Существует целый ряд нюансов, которые необходимо знать начинающему учителю. Несложные рекомендации помогут найти к детям подход, правильно организовать процесс обучения, верно выстроить отношения с ребятами.

- В первую очередь вам понадобится ответственно подойти к организации уроков. Каждый ваш урок должен быть детально продуман. Если вы сами не сумеете грамотно проводить уроки, распределять время, правильно чередовать разные занятия, увлекать детей и заставлять их постоянно думать, отвечать, рассуждать, работать, ученики почувствуют вашу неуверенность, поймут, что у вас не хватает личной дисциплины. В итоге установить порядок в классе будет гораздо сложнее.
- Каждый урок должен иметь чёткую структуру. Делите его на этапы, отграничивайте их друг от друга. Обязательно пишите конспекты уроков и постоянно ориентируйтесь на время. Отмечайте в ваших записях, сколько минут отводится на ту или иную работу в классе. Оставляйте всегда небольшой запас времени, но и планируйте заранее, чем вы займёте ребят, если все задания будут выполнены раньше срока.
- Выделяйте организационный момент, объясняйте ученикам в начале урока его задачи и цели. Постарайтесь своим вступительным словом настроить детей на ответственное отношение к занятиям. Обозначайте стимулы: роль темы или предстоящей работы в общем учебном процессе, значение для дальнейших занятий, проверочных работ, итоговых контрольных.
- Охватывайте на уроке всех учеников. Не допускайте «перекосов», когда основное внимание уделяется слабым ученикам, которых необходимо опросить, или, наоборот, отличникам, отвечающим на все вопросы.
- Избегайте ситуаций, в которых вы не сможете сориентироваться и точно направить ход урока. Незаметно смотрите на часы и не выходите за установленные вами рамки, постоянно руководите действиями учеников, избегайте пауз. Рассчитывайте время объективно, чтобы всё успевать. Не продолжайте урок после звонка – нужно укладываться в заданный период.
- Используйте различные средства и методы обучения на уроках, старайтесь делать их увлекательными, захватывающими. Если ваш урок действительно заинтересует учеников, дисциплину установить будет гораздо легче. Есть много способов вывести урок за рамки обычного рутинного занятия: используйте иллюстрации, музыкальные фрагменты, проводите интегрированные уроки; создавайте специально для уроков презентации; выведите учеников на экскурсию, связанную с темой урока; проводите уроки в нестандартном формате: урок-диспут, урок-семинар, урок-конференция, урок-путешествие; используйте таблицы, карточки, проводите мини-соревнования между учениками.
- Работайте над собой. Обязательно следите за своим психологическим состоянием, тщательно его контролируйте, не позволяйте эмоциям брать верх. Заранее продумайте ваш образ педагога и неуклонно ему следуйте. Даже когда вы впервые

входите в класс, вас ждут совершенно незнакомые ученики, вы чувствуете страх и неуверенность, демонстрируйте всем своим видом: вы полностью контролируете ситуацию и нисколько не боитесь, не стесняетесь. Если уверенности нет – сыграйте её. Ваш настрой обязательно почувствуют ученики. Будьте внешне абсолютно спокойны. Постепенно вы осязаете, что действительно берёте ситуацию в свои руки. Главное – убедите в своих возможностях себя и учеников.

- *Настраивайтесь на занятия позитивно. Очень важно, чтобы вы действительно любили свою работу и детей. Временные сложности бывают у всех, но преодолеть их быстро и результативно поможет ваш правильный внутренний настрой. Не позволяйте себе раздражаться, расстраиваться на уроках, не паникуйте.*
- *Уважайте в учениках личность. На детей не следует повышать голос – это демонстрирует слабость, не допускается использование уничижительных характеристик, пренебрежение в тоне, оценках, комментариях. Почувствовав негативный посыл, ученики моментально ответят тем же. Очень важно, чтобы ребята начали уважать молодого педагога. Сдержанный, деликатный, корректный, настойчивый, но полностью уравновешенный учитель обязательно вызовет положительное отношение. Ребята, как и все люди, всегда оценят уважение к себе*
- *Когда ученики начали вам мешать вести урок, не теряйте контроль над собой. Ведите себя спокойно, не нервничайте. Пытаться продолжать говорить, перекрывая шум, чтобы наладить дисциплину в классе, не стоит. Лучше просто остановиться, сделать небольшую паузу, успокоиться, а затем, если ученики не замечают вашего молчания, привлечь их внимания. Хорошо помогает в таких случаях лёгкий, но непривычный звук. Вы можете постучать по столу ручкой, указкой, обратиться к ученикам с какой-то побудительной фразой. Важно всем своим видом продемонстрировать уверенность и твёрдость. Это всегда хорошо действует. Также вы можете встать, подойти к доске, двери. Ваши действия наверняка вызовут интерес и отвлекут детей. Ещё один хороший вариант – определить самых зазорных учеников, так называемых «заводил», и подойти к ним. Таким образом вы моментально отделите их от остальных детей: другие ученики начнут затихать, следя за развитием событий и ожидая ваших дальнейших шагов. После этого достаточно строго напомнить ученикам о том, что идёт урок и есть ещё незаконченная работа, которую вам предстоит вместе с ними провести. Обратите внимание, что вам нужно не отделиться от детей, а объединить себя с ними – вы вместе трудитесь на уроках. Поэтому следите за вашими выражениями и формулируйте их тщательно, продуманно. Ученики обязательно обратят внимание на ваши слова, уловят все нюансы и оценят ваше отношение.*

Помните, что даже опытные педагоги не всегда способны разрешить конфликт, справиться с конкретными учениками, успешно наладить дисциплину в классе. Иногда обстоятельства настолько серьёзны, что без вмешательства психолога, социального педагога, администрации школы и родителей не обойтись. Не торопитесь с выводами, снимая ответственность с себя, но и не снижайте объективность, анализируя положение в классе. В некоторых случаях помогают только экстренные и жёсткие меры. Если вы чувствуете, что столкнулись именно с такой ситуацией, посоветуйтесь с другими учителями, школьным социальным педагогом.

Методические рекомендации молодому специалисту при подготовке к уроку

I. Вчитывайтесь в раздел программы, который надо изучать на уроке.

1. Изучите материал этого раздела.
2. Проанализируйте учебный материал.
3. Сформулируйте цель урока. Ответьте на вопрос, чего бы Вы хотели достичь в результате урока.
4. Представьте коллектив данного класса, отдельных учеников, постарайтесь наметить их путь к реализации задач урока.
5. Выберите самые результативные методические приемы для данного класса и для данных учащихся.
6. Сопоставьте выбранные приемы со своими возможностями, определите свои действия на уроке.
7. Продумайте структуру урока, его ход.
8. Зафиксируйте все подготовленное в плане или конспекте.
9. Повторите про себя или вслух основные моменты плана.
10. Проверьте себя:
 - какие факты, общие понятия или признаки, причинно-следственные связи должны быть усвоены на уроке;
 - какое умение формируется на данном уроке;
 - какие мировоззренческие понятия, политические, нравственные или эстетические оценки необходимо сформировать на данном уроке;
 - какого рода эмоциональную реакцию следует вызвать у учащихся при изучении данного материала.

Методические рекомендации молодому специалисту

1. Внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.
2. Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений учащихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием школьников. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.
3. Выбирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в вашей работе и ваших товарищей. Целесообразно взять тему, которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постарайтесь её оформить как можно точнее, конкретнее.
4. Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по-другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений учащихся), сопроводив их краткими разъяснениями.
5. Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточняйте план; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы.
6. Дальше доклад. Сначала - черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "научнообразно". Литературу используйте не для

повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов.

7. Оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта – результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются ученики.
8. Материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.
9. Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты.
10. Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы учащихся, списки литературы и т.д.)
11. Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуйте дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания детей, молодёжи.

Алгоритм решения конфликтной педагогической ситуации

Первый этап называется "СТОП". Чтобы не навредить ребенку поспешными действиями и не осложнить отношения с ним, осознайте собственные эмоции: "Что я сейчас чувствую?", "Что я хочу сделать?"

Второй этап – "ПОЧЕМУ?". Важно понять мотивы и причины поступка ребенка, почему он так ведет себя, чего хочет добиться.

Третий этап – "ЧТО?". Поставим перед собой педагогическую цель в виде вопроса: "Чего я хочу добиться в результате своего педагогического воздействия?" (чувства страха у ребенка, осознанного чувства вины или еще чего-то). Действие учителя направлено не против личности ребенка, а против его поступка. Ребенок должен почувствовать и понять, что учитель принимает его таким, каков он есть, но его поступка не одобряет.

Четвертый этап – "КАК?". Как прекратить плохое поведение ребенка, оставляя свободу выбора за ним, не нарушая равновесия педагогического взаимодействия? Какой арсенал педагогических средств (не применяя угрозы, насмешки, записи в дневнике) оптимально для этого использовать?

Пятый этап – "ДЕЙСТВУЮ". Успех практического действия учителя зависит от того, насколько он смог понять мотивы поступка ученика и подобрать верные способы воздействия исходя из особенностей личности ребенка.

Шестой этап – "АНАЛИЗ". Учитель оценивает эффективность своего взаимодействия с учеником и, если это необходимо, что-то меняет в предложенном алгоритме решения конфликтной ситуации.

Педагогическая практика показывает, что использование подобного алгоритма дает огромные возможности для творчества педагога и делает работу с ребенком радостной и плодотворной.

Каждый учитель довольно часто попадает в напряженные педагогические ситуации. Поэтому необходимо знать и уметь пользоваться способами саморегуляции своего эмоционального состояния. Регулярное использование упражнений по саморегуляции будет способствовать развитию эмоциональной гибкости и устойчивости, что поможет снизить психоэмоциональное напряжение и сохранить свое здоровье. Психорегуляция включает в себя занятия спортом, методы релаксации, аутогенную тренировку (самовнушение в состоянии релаксации), которая получила широкое распространение во многих профессиональных сферах.

Вот, например, две примерные программы самовнушения для учителей.

- *Для оптимизации настроения:*

"Я собран и уравновешен, у меня приподнятое и радостное настроение, я хочу быть активным и бодрым; я могу быть активным и бодрым; я активен и бодр; я хочу (могу, буду) чувствовать энергию и бодрость; я жизнерадостен и полон сил".

- *Для настройки на сложный урок:*

"Я совершенно спокоен; я захожу в класс уверенно; я чувствую себя на уроке свободно и раскованно; хорошо владею собой; мой голос звучит ровно и уверенно; я могу хорошо провести урок; мне самому интересно на уроке; мне интересно учить ребят, я спокоен и уверен в себе".

Самовнушение предполагает многократное повторение формул, лучше всего их произносить утром после сна или по дороге в школу.

Самая же распространенная формула аутогенной тренировки следующая:

"Я спокоен. Я уверенно веду урок. Ребята слушают меня. Чувствую себя на уроке раскованно. Я хорошо подготовлен к уроку. Урок интересный. Детям интересно со мной. Я уверен и полон сил. Настроение бодрое, хорошее. Мне нравится работать на уроке. Я – учитель".

*Ну а если учитель испытал **стресс**? Как он может помочь себе? Для этого можно использовать следующие приемы:*

- *Смочить лоб, виски и артерии на руках холодной водой.*
- *Медленно осмотреться по сторонам даже в том случае, если помещение знакомо. Мысленно описывать один предмет за другим: "Коричневый письменный стол, белые занавески...".*
- *Посмотреть в окно на небо. Сосредоточиться на том, что видите.*
- *Набрав воды в стакан, медленно выпить ее. Сконцентрироваться на ощущениях, когда вода будет течь по горлу.*
- *Представить себя в приятной обстановке – в саду, на даче...*

- Не блокировать эмоции – найти место, где можно вслух поговорить, прокричать то, что возмущает, обижает, выплакаться.

По мере того как эти действия будут выполняться, раздражение, гнев, обида станут постепенно уходить.

- Вспомните приятные события из собственной жизни. Вспомните состояние радости. Сделайте такое же лицо, улыбку, почувствуйте это состояние всем телом.
- Используйте свою логику. Это поможет скорректировать эмоциональные реакции.
- Помните, что при сильном эмоциональном возбуждении мы можем неадекватно оценить ситуацию. Успокойтесь, а затем все обдумайте по принципу: "Подумаю об этом завтра".

Рекомендации молодому педагогу по созданию хорошей атмосферы в классе

1. С самого начала и на всем протяжении учебного процесса демонстрируйте детям свое полное к ним доверие.
2. Помогайте учащимся в формулировании целей и задач урока, стоящих как перед группами, так и перед каждым учеником в отдельности.
3. Всегда исходите из того, что у учащихся есть внутренняя мотивация к учению.
4. Выступайте для учащихся в качестве источника разнообразного опыта, к которому всегда можно обратиться за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной задачи.
5. Выступайте в такой роли для каждого ученика.
6. Развивайте в себе способность чувствовать эмоциональный настрой группы (класса) и принимайте его (соизмеряйте свои действия с этим настроем).
7. Будьте активным участником группового взаимодействия.
8. Открыто выражайте в классе свои чувства.
9. Стремитесь к достижению эмпатии, позволяющей понимать чувства и переживания каждого школьника.
10. Хорошо знайте самого себя.
11. Свои взаимоотношения с учащимися осуществляйте главным образом с помощью словесных воздействий, которые можно разделить на три вида:
 - организующие (инструктирование, наставление, совет, предупреждение от ошибок в работе);
 - оценочные (похвала, критические замечания, осуждение и др.);
 - дисциплинирующие (замечание-утверждение, замечание-вопрос, повышение интонации)

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкета для начинающего 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?
 1. 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)?
 2. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
 3. Кто из членов педагогического коллектива гимназии оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
 4. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Анкета для определения профессиональных затруднений педагогов при формировании функциональной грамотности обучающихся

Уважаемые коллеги! Данный опрос проводится в целях выявления Ваших профессиональных затруднений при формировании функциональной грамотности обучающихся и оптимизации методической работы. Просим отметить утверждения, с которыми Вы согласны. Благодарим за сотрудничество!

Преподаваемый предмет _____ Авторы учебника _____

1. Понимаете ли Вы, что такое функциональная грамотность и зачем её формировать? Да, очень хорошо понимаю. Функциональная грамотность — это _____

- Имею некоторое представление, но затрудняюсь дать определение
- Нет

2. Для формирования какого вида функциональной грамотности имеет возможности преподаваемый Вами предмет?

- Читательская грамотность
- Математическая грамотность
- Естественнонаучная грамотность

3. Знаете ли Вы, какого типа задания способствуют формированию функциональной грамотности обучающихся (читательской, математической, естественнонаучной)?

- Да
- Затрудняюсь ответить
- Нет

4. Способствует ли содержание и методический аппарат учебника по предмету, который Вы преподаёте, формированию функциональной грамотности (читательской, математической, естественнонаучной)?

- Да, учебник содержит много заданий практико-ориентированного, проблемного характера, позволяет формировать умение применять полученные знания в нестандартных ситуациях, в том числе в сферах общения и социальных отношений.

- Содержание и методический аппарат учебника не позволяют вести эффективную работу по формированию функциональной грамотности. Учебник практически не содержит заданий практико-ориентированного, проблемного характера, не позволяет формировать умение применять полученные знания в нестандартных ситуациях, в том числе в сферах общения и социальных отношений.

- Затрудняюсь ответить

5. Понимаете ли Вы, какие приёмы и способы работы, современные педагогические технологии позволяют осуществлять работу по формированию

функциональной грамотности?

- Да, я очень хорошо понимаю, как организовать работу по формированию читательской, математической, естественнонаучной грамотности (*подчеркнуть нужный вид грамотности*), владею необходимым арсеналом приёмов, способов, технологий. Могу делиться опытом.

- Имею представление лишь о некоторых приёмах, способах и технологиях по формированию читательской, математической, естественнонаучной грамотности (*нужное подчеркнуть*), но этого недостаточно для эффективной работы, нуждаюсь в методической помощи.

- На данный момент не понимаю, как осуществлять работу по формированию функциональной грамотности обучающихся.

6. Испытываете ли Вы затруднения в вопросах формирования функциональной грамотности обучающихся?

- Нет, я справлюсь с этим самостоятельно
- Имею небольшие затруднения, не откажусь от помощи
- Имею серьёзные затруднения в этом вопросе, нуждаюсь в помощи.

7. Укажите, какие формы методического сопровождения Вы бы предпочли (семинары, КПК, мастер-классы и др.) _____

Памятки для наставника**ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

**Велик тот учитель,
который исполняет делом то, чему учит.
Катон Старший**

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь в подготовке к урокам. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, 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 и в его организации.
7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.
9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

http://yola.edu12.ru/index.php?e=page&c=inf_mtd_shmp_toft&id=50

Кодекс наставника

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.
3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.
4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.
5. Не говорите плохо о государственном органе и руководстве. Будьте лояльны по отношению к государству.
6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
8. Четко и понятно формулируйте задачи.
9. Правильно распределяйте время работы.

10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
11. Творчески подходите к выполнению своей работы.
12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
13. Оценивайте не личность наставляемого, а сделанную им работу.
14. Хвалите наставляемого, если сделанная им работа заслуживает одобрения.
15. Уважайте мнение наставляемого.
16. Не бойтесь признавать свои ошибки.
17. Помогайте наставляемому преодолевать возникающие трудности.
18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым.

<https://filling-form.ru/dogovor/68914/index.html?page=11>

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности,

индивидуальное сопровождение воспитанника.

7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения учащихся.