

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник»

### **Программа работы с молодым специалистом**

Наставник Хурасёва Елена Николаевна, учитель информатики и математики, заместитель директора МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары. Стаж работы: 12 лет. Категория: высшая  
Молодой специалист: Ларина Алёна Игоревна, учитель математики и информатики МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары. Стаж работы: 2 года (с 2020 года)

#### **Актуальность школьного наставничества**

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. В любой профессии молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Решить данную проблему в нашей школе помогло создание системы школьного наставничества.

**Цель наставничества** – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

**Целью внедрения программы наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Целью становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов и студентов-практикантов.

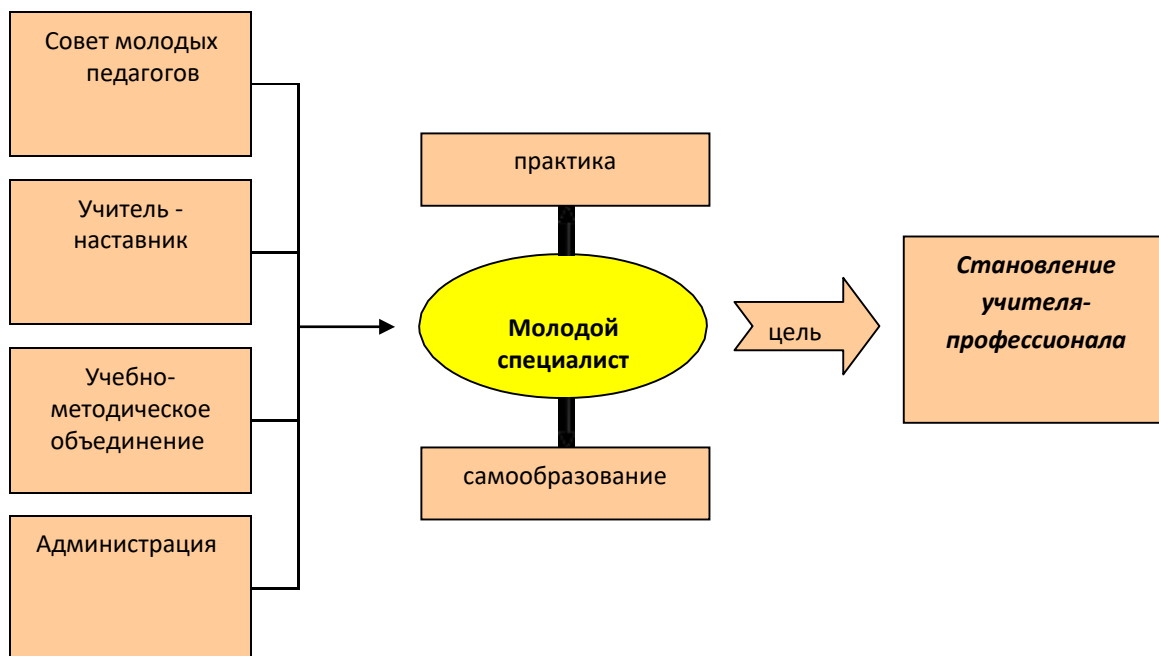
#### **Задачи школьного наставничества:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- 1. Повышение качества подготовки и квалификации молодого педагога.
- 2. Развитие позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь профессиональных успехов.
- 3. Экономия времени руководителей на обучение и оценку новых работников.
- 4. Предоставление наставникам опыта управления и возможности карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг.
- 5. Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников.
- 6. Снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся вовремя и сразу после испытательного срока.
- 7. ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 8. способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в Школе.

Важным элементом организации наставничества является программа. В нашей школе разработана программа «Педагогическая поддержка».

Программа наставничества МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары «Педагогическая поддержка» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

#### Модель наставничества в МБОУ «СОШ №36»



#### **Молодой специалист:**

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой;
- приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

#### **Наставник:**

- развивает свои деловые качества;
- повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

#### **Организация:**

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

## План работы наставника

### Обучение ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов. Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

### Этапы работы.

#### I этап - 1-й год работы: «Адаптационный».

Методическая работа по наставничеству молодых и вновь прибывших специалистов, студентов, проходящих производственную практику на базе МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары.

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.
- посещение мероприятий и уроков наставника, а так же методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др.

#### II этап – 2-ой год работы: «Становление»

**Цель:** формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др.
- проведение семинаров-практикумов.

#### III этап – 3-5-й год работы: «Профессиональное развитие»

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

**Задача наставника** – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Что входит в права и обязанности наставника:

1. Приобщение работника к корпоративной культуре, с передачей правил делового и внеслужебного общения, традиций и стандартов поведения.
2. Выявление проблемных мест в профессиональной подготовке специалиста.
3. Участие в формировании центрального плана развития обучаемого, с оказанием практической и теоретической поддержки.

Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики

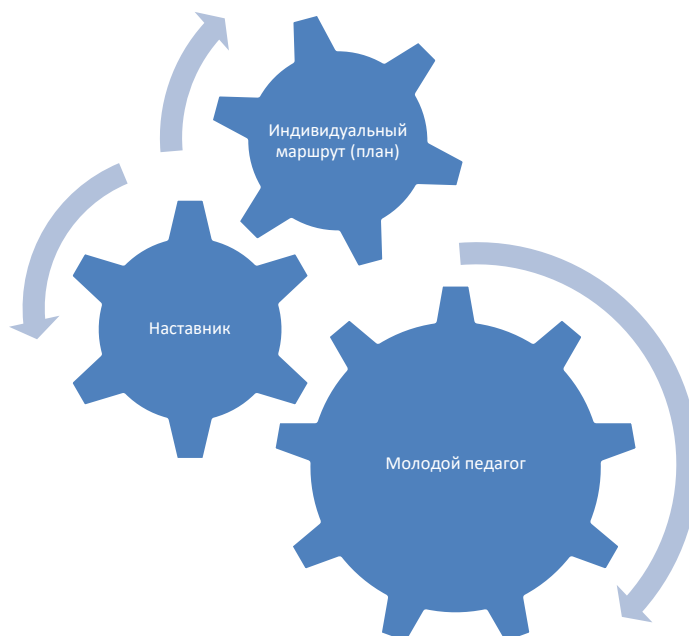
*Принципиально важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно!*

### **Индивидуальный маршрут**

Вместе с педагогом-наставником молодой специалист в первые месяцы работы намечает «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута» (Приложение 1 к программе).

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.



**Целью** составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

**Задачами** ИОМ являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;

- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

**Форма планируемой деятельности:** индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

**Занятия проводятся по следующим модулям:**

1. Моделирование процесса обучения;
2. Моделирование воспитательного процесса;
3. Образовательные технологии и ведение документации;
4. Развитие профессиональной компетентности педагога.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Система контроля</b> | 1) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и (или) начинающих педагогических<br>2) Портфолио молодого специалиста<br>3) Анкетирование по оцениванию работы наставников на Google форме |
|-------------------------|--|

**Ожидаемые результаты:**

**для молодого специалиста:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.
- успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;
  - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- для образовательной организации:**
- успешная адаптация молодых специалистов;
  - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях города.
  - своевременное выполнение всех обязанностей;
  - установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

## Иновационные формы и методы работы.

### Из опыта работы.

Важно не только наставнику учить молодого педагога, а привлекать всех сотрудников к работе.

1. С этой целью проводятся во время каникул семинары, мастер классы, игры. Традиционно осенью опытные педагоги проводят игру «**Посвящение в педагоги**» для молодых и вновь прибывших учителей, данное мероприятие позволяет познакомиться коллегам, увидеть их педагогические взгляды. А в ответ весной молодые педагоги проводят для педагогов со стажем мероприятие «**Имя твое - учитель**».



2. Постоянное совершенствование мастерства наставничества через взаимообучение с другими наставниками, обмен программами наставничества с другими образовательными учреждениями, проведение мероприятий для наставников, молодых учителей из других школ города Чебоксары, мастер-классов, трансляция своего опыта на уровне города и республики.

1) Проведение городских семинаров по наставничеству

2) Участие в конкурсе Главы Республики по выявлению лучших практик по наставничеству среди организаций Чувашской Республики



3. Повышение уровня компетентности наставника через посещение школы наставника, курсы по повышению своего профессионального мастерства наставника. И что важно, как показывает практика вчерашний молодой специалист через несколько лет становится успешным наставником, не забыв как сам недавно был новичком и как ему было не просто. С такой целью наставники выбираются ближе к молодому специалисту «по духу».



4. Функционирование и участие в совете молодых педагогов школы, в котором есть и учителя первых 3-х лет работы и учителя со стажем в возрасте до 35 лет. При этом молодой педагог может быть и наставником другому менее опытному учителю. Ключевая функция совета во взаимодействии молодых педагогов между собой, поддержка друг друга, помощь психологическая, организационная, методическая, а так же их участие в общественной жизни школы, города, возможность влиять на организационные и административные вопросы, что позволяет молодым педагогам почувствовать свою важность в деятельности школы.





5. Школьные мероприятия между наставниками, старшими педагогами и советом молодых педагогов.



6. Важно **совместно** с молодым педагогом участвовать в различных мероприятиях, фестивалях, семинарах, что позволяет им привыкать к публичным выступлениям, наравне с опытными учителями делиться своими идеями, методическими разработками. Опыт публичных выступлений совместно с наставником, позволяет молодому учителю не бояться принимать участие в педагогических конкурсах самостоятельно: конкурс молодых педагогов «Прорыв»; метапредметная олимпиада для педагогов «Команда большой страны», региональный этап – 2 место; конкурс «Флагманы образования», «Лучший интегрированный урок», республиканский фестиваль – 1 место.

## **Результаты проведенной работы и их характеристика**

Поскольку, наставничество является двусторонним процессом, с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика (молодого педагога), то важную роль играет налаживание контакта, выстраивание взаимодействия между участниками. Поэтому весьма важно подобрать правильно наставника. В данном вопросе мы обращаемся за помощью к психологу школы. Так в 2020 году наставником для двух студентов физико-математического факультета ЧГПУ им. И.Я. Яковлева была назначена заместитель директора, учитель информатики и математики высшей категории. В силу схожести психотипов, интересов, образа мышления, не сильно большой разницы в возрасте у наставника с ученицами был налажен контакт, в результате 1 молодой педагог остался в данном образовательном учреждении, второй был переведен в Гимназию №2 на вакантное место и успешно продолжает профессиональную деятельность. Оба специалиста остались в профессии, что свидетельствует о правильном выборе методов, мероприятий программы наставничества.

Наставник Хурасёва Е.Н., молодой педагог – учитель математики Ларина А.И.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

### **Самоанализ деятельности наставника.**

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы; организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Аленой Игоревной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками
2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Алене Игоревне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у Алены Игоревны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для моей подопечной стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута (приложение), куда были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения учителей гуманитарного цикла.

В начале учебного года молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей;
- взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

### **Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста**

В настоящее время Ларина А.И. имеет высшее профессиональное педагогическое образование, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях. В 2021 году Алена Игоревна приняла участие в метапредметной олимпиаде педагогов «Команда большой страны», заняв в составе команды молодых педагогов 2 место. В 2022 году успешно приняла участие в отборочном этапе олимпиады «Команда большой страны». Успешно справляется с обязанностями классного руководителями. Является экспертом по проверке всероссийских проверочных работ. Имеется благодарность от администрации МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары, ЧГУ им. Ульянова.

#### **На уровне МБОУ «СОШ №36» г. Чебоксары:**

- проведение открытых уроков,
- проведение внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей физико-математических наук;

Алёна Игоревна публикует свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, ее ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

**Вывод:** считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельности и правильно спланированная работа помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

#### Литература:

1. «Спутник классного руководителя» Л.Д. Гуткина и др./ [Текст]М.: «Педагогический поиск» 2002 с.-193 ISBN 5-901030-48-6
2. Статья «Наставник в школе» / Журнал «Начальная школа» №8 2006 год [Текст]
- 3.Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс [Текст] / Заглавие с экрана/<https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
- 4.Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 25.02.2018).
5. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс [Текст] <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>

Рекомендации учителю:

**РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКУ:**

1. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.
2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
3. Посещать уроки молодого учителя, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
4. Работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. Постараться изучать материал с опережением на несколько уроков, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.
5. Внимательно проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним с молодым специалистом. Проанализируйте предметные результаты освоения образовательной программы по предметам на конец каждой четверти, на конец учебного года, на конец учебного курса.
6. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
7. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

**РЕКОМЕНДАЦИИ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ**

1. Доверься наставнику. Выстраивай с наставником деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.
2. Не жди готового, развивайся сам и перенимай опыт наставника, но не копируй слепо.
3. Лучше приходить в кабинет раньше звонка, проверь готовность к уроку: расстановку мебели, чистоту доски, работу ТСО, наглядные пособия. Входи в класс уверенно. Организационные моменты и эмоциональный настрой важны для включения учащихся в работу.
4. Веди урок энергично. Добивайся, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помни: неуверенность, паузы, медлительность, безделье вредит дисциплине.
5. Изучай инновационные технологии. Увлекай учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогай слабым учащимся поверить в свои силы, а сильным двигаться вперед.
6. Учись держать в поле зрения весь класс. Особенно следи за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращай попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайся с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
8. Заканчивай урок общей оценкой класса и оценкой отдельных учащихся, для того чтобы школьники испытывали удовлетворение от результатов своего труда. Постарайся заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делай это слишком часто.
9. Заканчивай урок со звонком.
10. Удерживайся от излишних замечаний и наставлений в адрес учащихся.
11. Если к тебе пришли на урок, вспомни что ты актриса, лучший начинающий молодой педагог, ты самый счастливый человек.
12. Если ты научишься, самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга учащихся, то можно считать, что половину дела ты уже сделал.

### Приложение 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ НАСТАВНИКУ.

Анализ посещения урока (пример)

ДАТА: \_\_\_\_.

УЧИТЕЛЬ: \_\_\_\_\_ ФИО

КЛАСС: 1

ПРЕДМЕТ:

математика

ТЕМА УРОКА: Что узнали. Чему учились.

ЦЕЛЬ УРОКА: Закрепление навыков о предмете, закрепить приемы сложения и вычитания изученных видов, развивать умение сравнивать выражения, решать задачи изученного вида, развивать мышление, восприятия, прививать интерес к предмету.

ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ: оказание методической помощи в рамках наставничества

ТИП УРОКА закрепление изученного материала

Место урока в системе других уроков: 2 урок

- 1. Организация урока:** Урок организован и подчинен единой сюжетной линии. Соблюдены основные этапы урока: устный счет, упражнения для закрепления изученного материала.
- 2. Содержание изучаемого материала:** соответствует возрастным особенностям детей, упражнения доступны, разнообразны. В устном счете проверялось знание состава чисел. В основной части урока проверялось умение решать задачи изученного вида.
- 3. Действия учителя на уроке:** инструкции по выполнению заданий нечеткие, педагог пытается обучать отвечая полными развернутыми ответами, учит делать выводы, учащимся предлагаются задания – идет фронтальный опрос, образец оформления записывается на доске учителем.
- 4. Действия учащихся:** Активность учащихся на уроке средняя, наблюдается пробелы знаний учащихся по составу числа. Присутствуют хоровые ответы. Сделать самостоятельно вывод по проделанной работе могут 2-4 человека.
- 5. Цели и результаты урока:** на уроке цели реализованы частично.
- 6. Наличие поурочного плана:** имеется краткий неразвернутый план урока, частично соответствует положению о поурочном плане.
- 7. Предложения и пожелания эксперта:** предлагать учащимся упражнения на развитие логического мышления, учителю учитывать и прорабатывать разные варианты ответов учеников. Охватывать работой всех учащихся класса.

**Выводы по уроку**

| Деятельность учителя  | Баллы |   |   | Деятельность учащихся  | Баллы |   |   |
|---|-------|---|---|--|-------|---|---|
|   | 2     | 1 | 0 |  | 2     | 1 | 0 |
| <b>Организация урока</b>  |       |   |   | <b>Организация урока</b>   |       |   |   |
| 1. Рациональность использования времени на уроке.               |       | 1 |   | 1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета) | 2     |   |   |
| 2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке. | 2     |   |   | 2. Познавательная активность учащихся.   |       | 1 |   |
| 3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.            | 2     |   |   | 3. Качество устных ответов.  |       | 1 |   |
| 4. Рациональность методов и организационных форм работы.        |       | 1 |   | 4. Организация самостоятельной работы.   |       | 1 |   |
| 5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их ЗУН.   |       | 1 |   | 5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.              |       | 1 |   |
| 6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.       |       | 1 |   | 6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.                                      |       | 1 |   |
| 7. Организация обратной связи с учащимися.                      |       | 1 |   | 7. Дисциплинированность, организованность и  | 2     |   |   |

|  |   |   |   |   |  |   |
|--|---|---|---|---|--|---|
|  |   |   | заинтересованность в учебном предмете.  |   |  |   |
| 8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.                                  | 2 |   | 8. Культура ведения тетрадей.   | 2 |  |   |
| 9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.                   |   |   | 9. Умение работать с учебником и учебной литературой  |   |  | 0 |
| <b>Содержание изучаемого материала</b>                                   |   |   | <b>БАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ</b><br>«2» - реализовано полностью<br>«1» - реализовано частично<br>«0» - не реализовано<br><br><b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА 64 %</b><br><br>ЭУ= <u>факт. сумма баллов</u><br>62 (макс. сумма бал.)<br><br>85%-100% (отлично)<br>65%-84% (хорошо)<br>45%-64% (удовлетворительно)<br><br><b>Оценка: <u>удовлетворительно</u></b> |   |  |   |
| 1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.          | 2 |   |   |   |  |   |
| 2. Проблемность и привлекательность учебной информации.                  |   | 0 |   |   |  |   |
| 3. Оптимальность объема материала.                                       | 2 |   |   |   |  |   |
| 4. Актуальность и связь с жизнью.  |   | 1 |   |   |  |   |
| <b>Поведение учителя на уроке</b>  |   |   |   |   |  |   |
| 1. Знание предмета, общая эрудиция.                                      |   | 1 |   |   |  |   |
| 2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.                  |   | 1 |   |   |  |   |
| 3. Дифференцированный подход к учащимся.                                 |   | 1 |   |   |  |   |
| 4. Оптимальное использование методов и приемов.                          |   | 1 |   |   |  |   |
| 5. Культура речи.  | 2 |   |   |   |  |   |
| 6. Стиль общения с учащимися   | 2 |   |   |   |  |   |
| <b>Цели и результаты урока</b>   |   |   |   |   |  |   |
| 1. Конкретность, четкость формулировки цели урока.                       | 2 |   |   |   |  |   |
| 2. Обучающий эффект проведенного занятия, чему и как научились учащиеся. |   | 1 |   |   |  |   |
| 3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.                                  | 2 |   |   |   |  |   |

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись учителя \_\_\_\_\_



