

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 22»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

Кейс

**учителя русского языка наставника
МБОУ СОШ № 22**

**УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК Коваленко Елена Васильевна,
учитель русского языка**

**МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ Узоров Максим
Александрович,
учитель русского языка**

Содержание

№ п/п	Разделы	Страницы
1	Пояснительная записка	3
	Структура кейса. Приложения	4
2	Описание кейса	4
3	Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой	6
4	Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника	9
5	Заключение	16
6	Приложения	18

1. Пояснительная записка

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, составление рабочих программ- вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих молодого специалиста. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной на уроке.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией образовательной организации. Для педагога это новая личностная ситуация - ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима профессиональная помощь. Однако молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были его принять.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Цель: создание условий (организационных, методических и др.) для успешной адаптации молодого специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в педагогическом коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста;
- развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

2. Описание кейса

Структура кейса

- 1) Форма наставничества.
- 2) Портрет наставника, наставляемого.
- 3) Ожидаемые результаты.
- 4) Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой.
- 5) Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника.
- 6) Самоанализ молодого специалиста.
- 7) Результаты работы.

Перечень приложений:

№	наименование	страница
	1 Приложение 1. Анкета наставника.	18

2. Приложение 2. Анкета молодого учителя.	19
3. Приложение 3. «Диагностика профессиональных затруднений	20
4. Приложение 4. Анкетирование (выявление проблем молодого учителя)	21
5. Приложение 5. Формы наставничества	22
6. Приложение 6. Карточка оценки молодого учителя	26
7. Приложение 7. Методические рекомендации наставника молодому педагогу	28
8. Приложение 8. Анкета 1. Степень удовлетворенности молодого специалиста работой в МБОУ СОШ № 22 Анкета 2. Степень владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы. Анкета 3. Выявление факт о стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста	44-46
9. Приложение 9. Техники наставничества.	47
10. Приложение 10. Дневник наставника	48
11. Приложение 11. Итоги работы (фото, грамоты)	50

В школе традиционно используются следующие формы обучения преподавателей-молодых специалистов:

- научно-исследовательская работа;
- предметные недели;

- обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие на педагогических советах, методических семинарах;
- участие в конференциях;
- проведение мастер-классов для молодых специалистов;
- участие в вебинарах и т. п.

Форма наставничества – это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Портрет наставника-наставляемого:

Наставник. Учитель, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для самосовершенствования и самореализации наставляемого;

Наставляемый. Молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Ожидаемые результаты наставничества:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального 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.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Консультирование:		Активные методы:
Групповое		Семинары
		Практические занятия
Индивидуальное		Неделя молодого педагога
		Ярмарка педагогических идей

Основные инструменты наставничества:

1. Составление этапов работы для создания положительных результатов.
2. Совместное сотрудничество и достижение целей.
3. Грамотное планирование работы.
4. Умение использовать новые информационные технологии.
5. Повышения качества успеваемости
6. Оформление результатов.

Описание набора и способов использования профессионального инструментария, используемого наставнической парой

Я являюсь наставником молодого специалиста, пришедшего в МБОУ СОШ № 22, после окончания ДВФУ.

Как для наставника выработаны правила, которыми я руководствуюсь: быть приветливой, слушать своего наставляемого, принимать решения, быть внимательной, стараться понять поступки и решения наставляемого, мыслить конструктивно.

Практически для каждого молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание

гибкой системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Я, как педагог-наставник, готова оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, обеспечить качественный рост.

Индивидуальная система работы по адаптации молодого педагога в школе способствует ускорению профессионального роста, развивает позитивное отношение к педагогической деятельности и даёт возможность находить пути самореализации и самосовершенствования.

Сотрудничество опытного и молодого педагогов осуществляется в режиме работы стажерской пары в течение трех лет.

Организация индивидуальной системы по сопровождению наставляемого носит поэтапный характер.

На **адаптационном этапе** осуществляется знакомство молодого педагога с контингентом обучающихся, коллективом, с расписанием учебных занятий, внеурочной деятельности.

В начале нашего сотрудничества была проведена диагностика для выявления запросов молодого специалиста. Результат диагностики показал, что наставляемая коммуникабельна, профессионально грамотна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна, имеет желание повышать уровень своего профессионализма, готова к самореализации. В то же время молодой педагог испытывает трудности в разработке учебно-методической и программной документации, в методике преподавания, методике публичных выступлений на родительских собраниях. Основной причиной имеющихся затруднений является отсутствие практического опыта.

Диагностика показала направления работы по адаптации молодого специалиста в школе. Диагностика была проведена путём устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа учебных занятий.

Также была проведена диагностика деловой направленности личности.

На *основном этапе* идёт составление индивидуального плана развития молодого педагога, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства.

По направлению «Учебно-методическая работа» были изучены нормативные документы, учебный план.

По направлению «Методическая работа» были организованы мероприятия:

- изучена методика построения и организации результативного учебного процесса;

- изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагогического работника, применяемых методов обучения;
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

По направлениям профессионального развития педагогического работника проведена следующая работа:

- изучены психологические и возрастные особенности обучающихся;
- изучается успешный опыт организации внеклассных мероприятий, классных часов;
- создание УМК;
- изучаются методические рекомендации к преподаваемым дисциплинам;
- оформлены виды учебной документации: ведомости успеваемости, личные дела, электронный журнал;
- намечено прохождение курсов повышения квалификации;
- усваивается алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в классе обучающихся и способов их профилактики;
- изучается практика разработки и внедрения инновационных технологий на уроках.

На данном этапе применена методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой». Результатом диагностики является средняя удовлетворенность и средняя неудовлетворенность своей работой наставляемой. Молодой специалист удовлетворена своей профессией, профессиональной, методической и теоретической подготовкой. Результат диагностики показывает, что наша совместная работа имеет положительные результаты, но необходимо дальше продолжать работать по индивидуальному плану развития под руководством наставника.

Результатом реализации наставнической работы для молодого педагога стали:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого педагога в профессиональных конкурсах;

- началась работа над созданием портфолио наставляемым;

Для меня, как наставника, результатом наставнической деятельности является эффективный способ самореализации, рост педагогического мастерства, создание собственной программы наставничества, а для школы – стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Индивидуальный план развития или маршрут профессионального роста педагогов под руководством наставника

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности молодого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

1й этап – адаптационный. Цель выработать совместный план работы.

2й этап – мотивационный. Реализуется разработанный план наставничества.

3й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи работы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- ✓ анкетирование, тестирование, беседы, собеседование;
- ✓ участие работы в творческих группах;
- ✓ мастер-классы;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение и анализ занятий, уроков;
- ✓ участие в конкурсах;
- ✓ разработка технологических карт к урокам;
- ✓ прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование; □ активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	Формы работы и методы	Срок исполнения	Результаты выполнения
--------------------------	------------------------------	------------------------	------------------------------

	взаимодействия		
<p>Адаптация к новому месту работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выбор и назначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; - приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; 	Собеседование	В течение года	
<p>Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрацией учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. <p>Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.</p>	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	<p>Набор обучающихся в объединение.</p> <p>Проведение родительского собрания.</p>
Анкетирование (выявление профессионального дефицита)	анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита

<p>Изучение нормативных документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные документы федерального, регионального значения; - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса в МБОУ СОШ № 22 - работа с документами педагога. 	Работа с документами	<p>В течение года</p> <p>Август</p>	<p>Собеседование.</p> <p>Разработка ДООП</p>
Выбор темы самообразования	Консультация практикум. Работа с памятками.	Сентябрь	<p>Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)</p>

2. этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Прохождение курсов повышения квалификации		В течение года	
Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года	<p>План воспитательной работы педагога</p> <p>План работы педагога психолога</p>

Работа над методической темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	В течение года	План работы над методической темой, отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы МО.
Посещение мероприятий внутри школы (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений. Пополнение методической копилки.
Открытые мероприятия	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос - ответ»
Взаимопосещение уроков	Консультация + открытый показ педагогической деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на ШМО педагогов
Разработка методического и дидактического материала	Деловые и ролевые игры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала

Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование	В течение года	Создание сайта педагога д/о, странички педагога-психолога на сайте учреждения, размещение материалов.
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	По графику	Аттестация на 1 категорию. Круглый стол «Особенности формирования портфолио»

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Форма подведения итогов
--------------------------	---	------------------------	--------------------------------

Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	В течение года	<i>В процессе работы....</i>
Работа с сайтами (страничкой педагога)	Консультация	В течение года	
Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	<i>В процессе работы....</i>
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года	<i>В процессе работы....</i>
Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту.	Круглый стол		Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала <i>В процессе работы....</i>
Участие в профессиональных конкурсах , ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях, Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года По графику	<i>В процессе работы....</i>
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года	

Отчет молодого специалиста о проделанной работе за 2 года

Я, Узоров Максим Александрович, являюсь молодым специалистом, третий год работаю учителем русского языка в МБОУ СОШ № 22.

В течение трех лет мне помогала мой педагог - наставник Коваленко Елена Васильевна. Мне была оказана методическая помощь в организации работы: ведение школьной документации, составление календарно–тематического планирования по предметам; работа с одаренными и талантливыми обучающимися; работа со слабоуспевающими обучающимися; работа с классом и родителями; посещение уроков опытных учителей.

Организована работа с одарёнными обучающимися.

Цель: Раскрытие творческого потенциала обучающихся. Повышение качества знаний обучающихся. Привлекала способных, мотивированных обучающихся к осуществлению помощи слабоуспевающим в классе. Привлекала творчески способных обучающихся к участию во внеклассных мероприятиях, творческих конкурсах. (приложение 10) олимпиады

- всероссийская онлайн олимпиада на портале «Учи.ру» по математике- победители 2 человека.
- всероссийская онлайн олимпиада на портале «Учи.ру» по русскому языку – 3 человека, 2 место, победитель.
- всероссийская онлайн олимпиада на портале «Учи.ру» «Безопасные дороги» - 3 победителя.

Проводил воспитательную работу с классом. Её цель - сплочение классного коллектива через привлечение родителей к учебно-воспитательному процессу, организацию и проведение мероприятий разной направленности. Мои ученики принимали участие во всех школьных мероприятиях и имеем следующие результаты: (приложение 11)

- Конкурс «Осенняя фантазия» - 3 место;
- «Танцуют все» - 1 место;
- «Креативная елочка» - 2 место;
- «Самое новогоднее настроение» - 3 место;
- «Масленица» - 3 место;
- Соревнование «Вперед мальчишки!» - 1 место;
- Конкурс «Песни и строя» - участие

Также в течении трёх лет вел работу со слабоуспевающими обучающимися. Были выявлены причины неуспеваемости и составлен индивидуальный план работы со слабоуспевающими обучающимися. В результате успеваемость в 3В составляет 100%, качество знаний – 69%.

В течении трех лет веду работу по самообразованию по теме «Формирование функциональной грамотности обучающихся» и за данный период прослушал несколько семинаров, участвовал в конференциях. Стараюсь чаще посещать уроки и внеклассные мероприятия наставника для получения опыта. Изучаю методическую и научную литературу. Использую компьютер и Интернет для самореализации.

01.04.2021г.	«От особенностей к результатам. Функциональ грамотность учителя – основа развития функциональ грамотности ученика»
12.11.2021 г.	«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной школы»
28.01.2022 г.	«Применение элементов краеведения на уро математике»
18.11.2022 г.	«Творческий отчет о проведении школьных мероприяти рамках предметно-методической недели началь классов»

В целях профессионального развития прошла курсы:

- «Организация работы классного руководителя в образовательной организации» 31.05.2021 г. (250 часов).
- «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя» 12.05.2022 г. (36 часов).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изменения, происходящие в образовании, требуют новых подходов в организации научно-методического сопровождения как образовательного процесса в целом, так и в сопровождении профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления индивидуального сопровождения молодых учителей. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом, мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству, восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Приложение 1

АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? 10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Анкета для педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»
Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка М	Примечание
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов НОД	Определение цели и задач НОД	
Выделение главного при изучении той или иной	темы.	
Применение «деятельностного метода обучения» НОД		
Использование различных форм организации	деятельности обучающихся	
Обращение к личному опыту обучающегося разнообразного дидактического	материала. Применение	
Активизация способов привлечения обучающихся	Подбор	
оптимального объема материала для	достижения цели НОД	
Чередование видов работы для активизации и	снижения утомляемости.	
Использование технологических карт, схем,	алгоритмов, инструкций.	
Общение с коллегами, администрацией.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций в НОД		
Дифференцированный и индивидуальный подход к	обучению.	
Активизация познавательной деятельности	обучающихся	
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога		

Анкетирование (выявление проблем молодого учителя) Приложение 5

Вопрос	Ответ педагога
1. В какой деятельности Вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> – нормативные документы -психологические особенности развития детей -планирование деятельности -методики проведения социально организованной деятельности
2. Причины этих трудностей?	<ul style="list-style-type: none"> – недостаток педагогического опыта – отсутствие единых требований к ребёнку в семье, либо разногласия в подходах учителя и родителей
3. Испытываете ли Вы затруднения в работе с родителями, детьми, руководством?	-иногда
4. В какой методической помощи Вы нуждаетесь?	<ul style="list-style-type: none"> – в посещениях открытых (рабочих) уроков педагогов – стажистов – в методических консультациях по отдельным разделам – в знакомстве с передовым педагогическим опытом

Формы работы с молодыми специалистами

Коллективная работа

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, используется в практике школы под руководством педагога-наставника.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива школы. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года.

Предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и делятся опытом их разрешения. Такая форма общения помогает молодым специалистам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы используются для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник-подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах своим опытом делятся опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволяет молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Методический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения педагогических проблем.

Наглядная педагогическая пропаганда

Для молодых педагогов организуются посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего идет обмен мнениями об увиденном, отмечаются плюсы и минусы работы.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только молодых специалистов, но и самих наставников. Выбирается общая одна, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Форма работы для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий

круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

Групповая работа

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых учителей.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса; □ системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

Групповые дискуссии

Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Цель обсуждения содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в школе.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с обучающимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Индивидуальная работа

Целью индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник-подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей.

Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Карточка оценки молодого учителя

ФИО учителя _____ Наставник _____

Дата _____

1. 1. Выполнение порученной работы								
(справляется ли за установленное время?)								
На работу затрачивается го больше времени, чем это дикт опытом или планом	р у	1	2	3	4	5	6 7	На работу затрачивается меньше времени, чем это дикту опытом или планом
1. 2. Качество работы								
(насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)								
Работу постоянно необходимо существенно переделывать		1	2	3	4	5	6 7	Результаты работы всегда на высоком уровне
1. 3. Уровень профессиональной подготовки								
(хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)								
Знания предмета с а деятельности словесно- профессиональные навыки раз недостаточно		1	2	3	4	5	6 7	Отлично ориентируется в пред своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессионал навыков
1. 4. Совместная работа								
(сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями умениями, консультируется ли у других)								
Не любит и не умеет работ группе, редко принимает предлагает помощь	а	1	2	3	4	5	6 7	Проявляет выраженную склонности работе в группе, всегда эффект сотрудничает с другими
1. 5. Способность к дел овомуобщению								
(умеет ли четко выразить св о и мысл и, слушать и понимать собеседника)								
Высказывания воспринимают трудом; не умеет слу собеседника, не стремитс взаимопониманию		1	2	3	4	5	6 7	Речь хорошо воспринимает убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достигнуть полного взаимопонимания

1. 6. Особенности поведения во время урока

(умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплин в классе)

Не владеет вниманием класса в объяснении материала, не поддерживает рабочую обстановку на уроке	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения учителя воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера
---	---	---	---	---	---	---	---	---

1. 7. Самостоятельность

(может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)

Без посторонней помощи не в состоянии предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные задания успешно выполняет без посторонней помощи
---	---	---	---	---	---	---	---	---

1. 8. Умение доводить начатое дело до конца

(способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства делом)

Требуется постоянное напоминание и жесткий контроль выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит до конца без напоминаний и контроля
---	---	---	---	---	---	---	---	---

1. 9. Умение общаться с родителями учащихся

(воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная заслуживающая доверия личность)

Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований семьи и ребенка
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Методические рекомендации наставника молодому педагогу

Методические рекомендации «Как наладить дисциплину в классе»

Дисциплина в классе иногда становится труднодостижимой целью. Особенно сложно её установить, когда педагог молод.

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.

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. Соразмерьте 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.

II. Приходите в кабинет немного раньше звонка. Убедитесь, все ли готово к уроку, красиво ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли наглядные пособия, ТСО. Входите в класс последним. Добиваетесь, чтобы все ученики приветствовали вас организованно. Старайтесь показать ученикам красоту и привлекательность организованного начала урока, но стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

1. Начните урок энергично. Необходимо вести урок так, чтобы каждый ученик с начала и до конца урока был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
2. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, умственным напряжением, контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчиво, кто увлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
3. Обращайтесь немного чаще с просьбами, вопросами к тем, кто может заняться на уроке другим делом.

4. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой и заинтересованный характер. Дайте указания ученику, над чем следует работать, проверьте выполнение данного задания. Это будет приучать к дисциплинированному труду. Ученик будет привыкать к тому, что указания учителя надо выполнять обязательно.
5. Объективно оценивайте знания ученика, для оценки поведения пользуйтесь отметками за поведение и прилежание.
6. Заканчивайте урок общей оценкой работы класса и отдельных учеников. Пусть ученики испытывают чувство удовлетворенности от результатов труда на уроке. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных учеников, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
8. Удерживайтесь от излишних замечаний.
9. Обходитесь без помощи других. Помните: налаживание дисциплины, может быть, единственная область педагогической практики, где помощь на уроке идет не на пользу учителю. Обратитесь за помощью к самим ученикам. С нарушителем, которого класс не поддерживает, легче справиться.
10. Помните слова Н.А. Добролюбова: «Справедливый учитель - это такой учитель, поступки которого оправданы в глазах учеников».

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. Избирая 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.

Методические рекомендации «В помощь молодому классному руководителю»

Быть хорошим классным руководителем – это призвание. Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как учителю-наставнику рассказать о том, какие обязанности имеет классный руководитель.

Функциональные обязанности классного руководителя

В процессе организации воспитательной работы в классе классный руководитель осуществляет следующие **функции**:

- изучение личности учащихся;
- анализ, координация и коррекция образовательного процесса и взаимоотношений в классе (учащихся между собой в классе и с учащимися других классов, учащихся и учителей и др.);
- координация образовательной (обучающей и воспитывающей) деятельности педагогов, работающих с учащимися класса;
- организация планирования, подготовки, проведения и подведения итогов периодов жизнедеятельности классного коллектива и классных мероприятий: классных часов, минут информации и общения, коллективных творческих дел, «огоньков», конкурсов, экскурсий и т.д.;
- социальная защита учащихся (совместно с социальным педагогом);
- активная работа с родителями учащихся;
- педагогическое обеспечение деятельности ученического самоуправления в классе;
- организация ведения классного журнала и дневников учащихся.

Осуществляя свои функции, классный руководитель в начале учебного года:

- составляет список класса и оформляет классный журнал (в начале первой учебной недели);
- организывает получение учебников в школьной библиотеке (в течение первого – второго учебных дней);
- изучает условия семейного воспитания учащихся (в течение первой учебной четверти);
- уточняет или составляет социальный паспорт класса и сдает его социальному педагогу (в течение первой учебной четверти);
- собирает и имеет полную информацию об участии учащихся класса в учреждениях дополнительного образования (в течение октября);

- проводит работу по вовлечению учащихся в разнообразную деятельность, в том числе в деятельность объединений дополнительного образования, в целях развития их способностей (в течение первой четверти);
- организовывает коллективное планирование жизнедеятельности класса на год (в течение сентября);
- составляет план воспитательной работы класса, согласовывает его с руководителем методического объединения классных руководителей и сдает на утверждение заместителю директора по воспитательной работе (в течение сентября) **ежедневно**:
- отмечает в классном журнале отсутствующих учащихся;
- осуществляет педагогическую помощь органам ученического самоуправления класса и представителям школьного самоуправления в классе;
- осуществляет контроль за внешним видом учащихся и наличием у них сменной обуви;
- осуществляет контроль за питанием и культурой поведения учащихся класса в столовой;
- осуществляет контроль за дежурством по классу **еженедельно**:
- проверяет дневники учащихся;
- осуществляет контроль за ведением классного журнала учителями предметниками;
- проводит классный час и (или) полчаса информации и общения;
- осуществляет контроль за санитарным состоянием закрепленных за классом участков школы **ежемесячно**:
- организовывает коллектив класса на участие в школьных делах;
- помогает органам ученического самоуправления организовывать подведение итогов жизнедеятельности классного коллектива;
- проводит занятия по правилам дорожного движения и плановой инструктаж по технике безопасности и безопасности жизнедеятельности;
- дежурит на общешкольных вечерах и других мероприятиях (согласно графику дежурства);

- контролирует участие в кружках, секциях, клубах, других объединениях учащихся своего класса, требующих особой педагогической заботы **в течение четверти:**
- организывает выполнение рекомендаций медицинских работников по охране здоровья учащихся;
- помогает органам ученического самоуправления в организации жизнедеятельности классного руководителя (текущее коллективное планирование, организация дел и коллективный анализ);
- организывает дежурство класса по школе (согласно графику дежурств);
- оперативно информирует социального педагога, заместителя директора школы по воспитательной работе или директора школы о девиантном поведении учащихся, о случаях грубого нарушения учащимися класса устава школы; о необходимости социальной защиты своих учащихся, и вместе с ними принимает необходимые педагогические меры;
- организывает контроль за состоянием школьных учебников;
- уточняет информацию об участии учащихся класса в деятельности объединений дополнительного образования;
- проводит родительские собрания;
- организывает работу родительского комитета класса (согласно плану работы комитета);
- посещает методические объединения классных руководителей, семинары, совещания по вопросам воспитательной работы, другие мероприятия, связанные с повышением педагогического мастерства классного руководителя **в конце четверти:**
- организывает подведение итогов учебы учащихся и жизнедеятельности классного коллектива в прошедшей четверти;
- сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал;
- организывает генеральную уборку кабинета и закрепленных за классом участков территории **во время каникул:**
- организует каникулярные мероприятия своего класса (вариант: совместно с другими классами) **в конце учебного года:**

- организует подведение итогов жизнедеятельности класса в учебном году и вместе с активом (организаторами самоуправления) класса отчетно-выборную кампанию в классе;
- проводит педагогический анализ хода и итогов учебно-воспитательного процесса в классе и сдает его (в форме отчета об учебно-воспитательной работе в классе в прошедшем году) заместителю директора школы по воспитательной работе;
- организует сдачу школьных учебников в библиотеку;
- сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал;
- организует генеральную уборку кабинета и закрепленных за классом участков территории;
- получает от родителей учащихся данные о летнем отдыхе детей.

Методические рекомендации молодому учителю по подготовке и проведению родительского собрания

Родительское собрание – одна из основных форм связи школы с семьями обучающихся и пропаганды педагогических знаний среди родителей, это школа воспитания родителей, формирующая родительское общественное мнение, родительский коллектив.

В подготовке и проведении родительского собрания рекомендую учесть следующие моменты:

1. За 2-3 недели до проведения родительского собрания следует объявить о нем учащимся, подчеркнув необходимость посещения родителями этого собрания, сообщив тему собрания, и проверить, сделал ли ученик запись об этом в дневнике. Такой срок позволит родителям заранее спланировать своё время и освободить вечер для посещения собрания, а за 3-4 дня в дневниках делается повторная запись-напоминание.
2. К подготовке собрания, как правило, привлекаются члены родительского комитета или родителей. Необходимо продумать, кто из родителей сможет выступить по теме собрания. С каждым выступающим нужно поговорить, отметив положительные моменты в воспитании детей и подчеркнув основные направления сообщения.

К собранию готовится выставка работ учащихся, отражающая их классную или внеклассную деятельность (тетради, рефераты, конспекты, рисунки, поделки и т.д.).

Большим успехом пользуются выставки ученических стенных газет, из которых родители узнают об общественной жизни класса. К итоговому собранию можно подготовить концерт учащихся или выступление агитбригады. До начала собрания родители могут ознакомиться с выставкой педагогической литературы по теме собрания.

3. Выступление классного руководителя на собрании должно быть хорошо подготовленным, эмоциональным, доброжелательным и обязательно должно начинаться с рассказа о положительных фактах в жизни класса.

Выступление может содержать и анализ отрицательных явлений, если таковые имеют место в классе, тогда классному руководителю необходимо включать реальные предложения, которые создали бы у родителей установку на возможность исправления настоящего неблагоприятного положения. Ни в коем случае в выступлении классного руководителя не должно быть высказано сомнение в неискоренимости положения в классе в целом и отдельных учащихся. На собрании можно доводить до сведения всех родителей только такие факты (положительные и отрицательные) поведения учащихся, в отношении которых у классного руководителя существует полная ясность. Нельзя постоянно упоминать одни и те же фамилии учащихся в положительном и отрицательном плане.

Задача учителя состоит в том, чтобы поддержать интерес каждого родителя к общей работе в процессе самого собрания. Это возможно тогда, когда родители на фоне общих дел видят деятельность своих детей.

Совершенно недопустимо «отчитывать» родителя за промахи его ребенка или зачитывать оценки того или иного слабого ученика. Такое поведение учителя приводит к тому, что родители слабо успевающего ученика перестают посещать собрания. Тем не менее, необходимо сообщать родителям о недочетах в работе их ребенка, подсказывать пути их преодоления. Конкретную информацию об успехах и особенно недостатках своего ребенка родители получают от учителя здесь же, на собрании, в письменном виде.

Каждому родителю дается свернутый вдвое лист бумаги, на внутренней стороне которого сделаны записи только для этого родителя. Например: «Саша стал заниматься лучше. Однако прошу усилить внимание к занятиям математикой.

Прошу прийти на консультацию в среду в 16.00 ч.», «Серёжа стал рассеянным, невнимательным. Почему бы это? Прошу Вас остаться после собрания для беседы».

Классный руководитель может практиковать лекции – выступления родителей, педагогов, юристов, медиков. После выступления классного руководителя можно организовать обсуждение возникшей проблемы, практикум, обменяться опытом семейного воспитания. По ряду вопросов, обсуждаемых на собрании, принимается решение, которое доводится до всех родителей.

Периодически родительский комитет отчитывается о выполнении принятых ранее решений.

Чем больше родителей будет участвовать в подготовке родительского собрания (даже в качестве только сообщающих о нем другим), тем активнее они будут себя вести на самом собрании.

На родительском собрании следует обязательно поблагодарить и тех родителей, кто его готовил, и тех, кто оказывал помощь школе в проведении других мероприятий.

В подготовке и проведении собраний очень помогает анкетирование родителей. В анкетах родители пишут о том, какие вопросы воспитания их волнуют, какую информацию хотели бы получить, какую помощь в воспитании детей могут оказать.

Такие формы взаимодействия с родителями позволяют привлечь их к активному участию в мероприятиях класса, больше жить интересами своих детей.

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".

**В помощь молодому классному руководителю
по изучению отношения слабоуспевающих учащихся к учебе:**

1. По «личному делу» ученика проследить его успеваемость за предыдущие годы, сделать вывод о динамике успеваемости.
2. По классному журналу проследить систему проверки знаний учащихся, выявить динамику успеваемости.
3. Получить от каждого учителя отзыв об учебной деятельности ученика в классе, об отношениях его к учебному предмету.
4. Добиться контакта с учеником, выявить мотивы его учения, отношение к отдельным учебным предметам, учителям.
5. Просмотреть тетради ученика, изучить результаты его труда.
6. Изучить отношение к учению в процессе наблюдения за учебной деятельности ученика при посещении уроков (посетить с этой целью не менее 10- 15 уроков).
7. Главное при посещении уроков **обратить внимание** на следующее:
 - Был ли ученик на месте к началу урока, подготовил ли все необходимое, как вел себя при появлении учителя, сразу ли включился в работу.
 - Какое участие он принимал в проверке знаний, как реагировал на оценку своих знаний, как вел себя при опросе других, слушал ответы, дополнял, не слушал, отвлекался, мешал другим, как реагировал на оценки других учащихся. - Слушал или не слушал объяснения учителя, проявлял внимание ли невнимательность, устойчиво ли внимание ученика, если отвлекался, то...
 - Владеет ли ученик навыками учебного труда, умеет ли работать самостоятельно, проявляет ли логичность, сознательность и самостоятельность суждений, какова культура речи, насколько активен ученик.
 - Записал ли задание на дом.
 - Как вел себя ученик после звонка с урока.

В результате наблюдений за учеником на уроках постараться **сделать выводы**:

1. Имеет или не имеет заинтересованность к приобретению знаний (судя по степени активности на уроках, качество выполнения домашних заданий, читательским интересам)
2. Имеет или не имеет устойчивый интерес к какому-нибудь одному или нескольким предметам, к тому или иному виду учебной деятельности.
3. Обладает или не обладает устойчивым вниманием к урокам, к выполнению заданий, к слову учителя.

4. Проявляет и настойчивость, стремление к овладению знаниями на уроках.
5. Живо или безразлично относиться к тому, что делается на уроках, что говорит учитель, что отвечает учащийся.
6. Проявляет ли любознательность к чему-либо.
7. Как относится к выполнению домашних заданий (выполняет, не выполняет, выполняет частично).
8. Как управляет своим поведением на уроках.
9. Как относится к положительным и отрицательным оценкам его знаний учителями (какова реакция: безразличие, радость, возмущение, громкий протест).

Методические рекомендации молодому педагогу «Работа с гиперактивными детьми»

1. Игнорируйте истерические реакции.
2. Предупредите класс, чтобы он не обращал внимание на ребёнка в момент истерики.
3. Хвалите позитивные поступки такого ребёнка для закрепления нового стиля поведения.
4. Не стремитесь угодить.
5. Не обращайтесь постоянно внимание на его плохое настроение. Это его подсознательная цель.
6. Чаще давайте понять, что он вправе сам решать и нести ответственность за свои решения и поступки.
7. Займите такого ребёнка таким видом деятельности, чтобы он смог своим трудом выделиться среди сверстников, а не своим поведением, т.к. он жаждет признания.
8. Если у ребёнка высокий уровень притязаний, определите круг доступных притязаний.
9. Не попадайте под его влияние и не позволяйте манипулировать собой, т.к. он лжив и способен входить в доверие.
10. Критикуйте поступки ребёнка, а не его личность. Позволяйте ему проявлять эмоции бурно, но не грубо, в рамках дозволенного.

11. Усилить систему поощрений и наказаний (наказание неподвижностью)
12. Если ребёнок осознал свой проступок, то побеседуйте с ним. Беседа должна быть запоминающейся.
13. Устраните влияние всепрощающих взрослых, требования должны быть едины.
14. Ужесточить режим, пресекать бесцельное времяпровождение.
15. Ребёнок должен нести ответственность за помощь по дому, за выполнение уроков. Контроль не должен быть постоянным.
16. Не позволять выполнять другое дело, пока не завершит первое.
17. Чётко ориентировать ребёнка в понятиях «хорошо», «плохо», «надо».
18. Повышайте самооценку ребёнка, уверенность в себе.

Методические рекомендации «Работа с застенчивыми детьми»

Этим детям свойственны страхи, тревожные опасения, боязнь нового, незнакомого. Низкая адаптивность. В школьном возрасте- ипохондрики- за свое здоровье, родных. Появляются навязчивость и чрезмерная мнительность, застенчивость. Важно, как выглядит в глазах других: в неудобных, стыдливых ситуациях испытывают тяжелейший стресс, который долго переживают.

Склонны к суициду. Внушаемы.

1. Не ставить в ситуацию неопределенности, неизвестности.
2. Не включаться в игру его болезней, дать работу, когда здоров.
3. Включать в посильные общественные дела.
4. Хвалить самостоятельность.
5. Стимулировать личную ответственность.
6. Не создавать напряжения во взаимоотношениях, не угрожать. Отношения ровные, открытые. Ребенок должен принимать ваши эмоции и чувства к нему. Негативизм относить к своему поступку, но не к личности в целом. Ребенок должен расставаться с Вами, успокоившись.
7. Если уровень его притязаний завышен, помогите найти адекватный.
8. Быть осторожным с передачей стрессовой информации. Не допускать, чтобы ребенок выбежал из класса- это опасно. Сразу же последовать за ним. Даже

когда он расстроен, не выводить его из класса, чтобы не закрепилась привычка уйти из класса, если расстроен.

9. Можно на время освободить от работы- дать время успокоиться.
10. Иногда можно позволить отвечать с места или письменно.
11. Как правило, эти дети из семей по типу воспитания высокой моральной ответственности. И для этих детей самое страшное- ошибиться или кого- то подвести. Задача учителя научить детей спокойно относиться к ошибкам, иметь желание их исправить, находя при этом разные варианты решения проблемы.

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)

Приложение 8

Анкета 1. Степень удовлетворенности молодого специалиста работой в МБОУ СОШ № 22

	Показатели	Высокий	Средний	Низкий
1.	Выбранной профессией			
2.	Своим положением в школьном коллективе			
3.	Условиями труда			
4.	Заработной платой			
5.	Перспективой карьерного роста			
6.	Качеством оказываемых методических услуг			
7.	Ростом профессионального становления			
8.	Признанием результатов труда коллегами			
9.	Признанием результатов труда администрацией школы			

Анкета 2. Степень владения молодым специалистом

навыками самостоятельной работы

№	п	Показатели	Очень хорошо	Хорошо	Недостаточно хорошо
1		Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.			

2	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.			
3	Сохранение			

	информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.			
	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.			
	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.			
	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц.			
	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.			
	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.			

Анкета 3. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста

№ п	Показатели	Постоянно	Иногда	Никогда
Препятствующие факторы				
1.	Собственная инерция.			
2.	Разочарование из-за неудач.			
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.			
4.	Враждебность окружающих			

	(зависть, злорадство и т.д.)			
5.	Состояние здоровья.			
6.	Недостаток времени.			
7.	Семейные и жизненные обстоятельства.			
8.	Участие в работе ШМО учителей русского языка и МО классных руководителей			
9.	Пример и влияние коллег.			
10.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать.			
11.	Интерес к работе.			
12.	Возрастающая ответственность.			
13.	Возможность получения признания в коллективе.			

Техники наставничества

В исследованиях зарубежных практик наставничества предложены пять основных техник его реализации, которые носят образные названия: «сопровождение», «посев», «катализация», «показ», «сбор урожая».

- «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению личностного и психологопедагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;
- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;
- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Приложение 10 Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	Подпись	
			Наставник	Молодой специалист
1		<p>Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана;</p> <p>- Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов по внеурочной деятельности</p>		
2		<p>- Выбор темы по самообразованию;</p> <p>- Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;</p> <p>- Участие в оформлении учебного кабинета;</p> <p>- Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»</p>		
3		<p>- Участие в заседании методического объединения;</p> <p>- Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p> <p>- Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</p> <p>- Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию</p>		

5		<ul style="list-style-type: none"> - Участие в заседании методического объединения - Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе» 		
6		<ul style="list-style-type: none"> - Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) - Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися 		
7		<ul style="list-style-type: none"> - Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока» 		
8		<ul style="list-style-type: none"> - Отчет молодого специалиста о проделанной работе - Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год 		
10		<p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп</p>		

4		<ul style="list-style-type: none"> - Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися - Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету - Анализ работы за год 		
---	--	--	--	--

