

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Уссурийска»
Уссурийского городского округа**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МЕНТОРИНГ

Мечик Наталья Олеговна ,
заместитель директора,
учитель английского языка

2023 год

.Пояснительная записка

Наставничество – один из терминов, который в третьем тысячелетии снова стал актуальным. В феврале 2018 г. в Москве Агентством стратегических инициатив был проведен первый всероссийский форум, направленный на развитие профессиональной среды наставничества «Наставник - 2018». В материалах форума подчеркивалось: «Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника».

Объективно формирование наставничества как общественного института вызвано потребностью создания условий для быстрой адаптации молодого специалиста, для поддержания его развития как профессионала. Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Это соответствует идеям, заложенным в Национальной системе учительского роста (НСУР), тем более, что они ориентированы на различные категории педагогов. В соответствии с предлагаемыми Профстандартом (обобщенными трудовыми функциями) предполагается, что модель карьеры учителя будет выглядеть следующим образом: учитель - старший учитель - ведущий учитель. По сути это соотносится с ранее предложенным проектом горизонтального роста: старший учитель (учитель-методист), *ведущий учитель (учитель-наставник)*. И особое внимание НСУР уделяет молодым учителям, их поддержке и сопровождению.

Ведущим концептуальным подходом в организации наставничества, предлагаемым автором данных материалов, является *индивидуальный менторинг*.

Ментор (др.- греч. Μέντωρ) — персонаж древнегреческой мифологии с острова Итаки — сын Алкима, старый друг Одиссея. Одиссей, отправляясь в Трою, поручил Ментору заботы о доме и хозяйстве, он же был воспитателем Телемаха, сына Одиссея. Имя Ментор часто употребляется как нарицательное, в смысле наставника или руководителя юношества.

К сожалению, со временем изначальный смысл понятия трансформировался и понятие «Ментор», «менторство» стало ассоциироваться с высокомерным, пренебрежительным тоном, напыщенным морализаторством. Возвращаясь к корням, происхождению термина, *под менторингом* понимается способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному, а также, и это наиболее значимо, *это персональное внимание к личностному и к индивидуальному развитию*.

Предполагает долгосрочность сотрудничества и устойчивую обратную связь. Более подробное описание дано в основной части материалов.

МБОУ «СОШ № 4», являющаяся местом формирования предлагаемой практики, имеет давние и устойчивые традиции иноязычного образования. Анализ показывает, что наиболее быстро меняются технологии и приемы, связанные с преподаванием иностранных языков. Они наиболее индивидуализированы, практико ориентированы и опираются на лучший, прошедший проверку временем, отечественный и зарубежный опыт.

Главной **целью** индивидуального менторинга является создание условий для работы и профессионального роста *каждого молодого специалиста с учетом его индивидуальных особенностей*, способствующих снятию проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Для реализации поставленной цели ставятся и решаются следующие **задачи:**

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, оказав ему эмоционально-психологическую поддержку;
- обеспечить индивидуальный, непрерывный и долгосрочный характер сопровождения молодого педагога, поддержку его личностного роста;
- достижение субъект-субъектного характера взаимоотношений в системе наставник-начинающий специалист;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре гимназии, приобщить к лучшим традициям педагогического коллектива, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей.

Применение опыта не требует особых условий, но для достижения максимальной эффективности целесообразно придерживаться технологической схемы, действовать поэтапно и использовать консультационную поддержку психолога и коллег.

Индивидуальный менторинг

Индивидуальный менторинг – долговременное наставничество, направленное на развитие навыков в долгосрочной перспективе, глубинное изменение самоощущения в профессии, воспитание более результативного мышления в целом для развития карьеры.

Индивидуальный менторинг характеризуется персональным вниманием наставника к личностному и к индивидуальному развитию молодого специалиста, что в корне отличается от более распространенного понятия «коучинг».

Индивидуальный менторинг	Коучинг
Взаимодействие субъектов, не строго ограничено по времени.	Краткосрочное сотрудничество.
Может иметь разные формы и места дислокации.	Структурность занятий.
Всеобъемлющее развитие личности.	Фокус на конкретных навыках, функциях.
Согласованный план действий ментора и ученика, поддержка наставника и формирование будущих целей.	Коуч разрабатывает такую программу, которая поможет достичь конкретных целей в краткосрочный период.
Направленность на общее профессиональное развитие.	Направленность на развитие конкретных навыков.

Педагогическая целесообразность данного подхода заключается в том, что сотрудничество ментора с молодым коллегой происходит тет-а-тет, без посторонних лиц, что позволяет установить с ним личный контакт, так как нельзя не учитывать, что доброжелательность, эмпатия, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.

В МБОУ «СОШ №4» основная модель работы наставника (ментора), т.е. **основной концептуальной подход** - «Расскажи – покажи – сделай».

Наставник (ментор) совместно с молодым коллегой определяют основную цель обучения. Цель, как правило, - приобретение подопечным нового навыка, освоение новой компетенции.

РАССКАЖИ (TELL). Первая стадия общения. Ментор объясняет задание, подробно, пошагово предлагает способы его выполнения. Если это большое задание, его следует разделить на части и провести посессионно.

ПОКАЖИ (SHOW). После объяснения ментор переходит к демонстрации способов выполнения задания, сопровождая их комментариями.

СДЕЛАЙ (DO). Наконец, ментор предоставляет возможность молодому педагогу совместно с ним или самостоятельно выполнить задание. Если у него не получается, то наставник может по ходу выполнения задания вносить корректировки. По итогам выполнения задания коллеги анализируют полученный результат, оценивая степень овладения новыми навыками.

Этот подход позволяет создать гибкую и мобильную систему наставничества, способную оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Рассмотрим данную форму сотрудничества более подробно.

На начальном этапе очень важно правильно определить наставника, который сможет работать именно с этим конкретным молодым педагогом, только тогда менторство будет взаимовыгодным, когда каждый может научиться чему-то полезному для себя.

Администрация совместно с психологом рассматривает и рекомендует в качестве наставников педагогов, которые отвечают ряду требований:

- текущий уровень компетенции соответствует профилю должности, которую он занимает;
- ответственность при выполнении своей работы, внимательность по отношению к другим работникам;
- стаж работы в организации и опыт в выполнении своих профессиональных обязанностей не менее 5 лет, хорошие показатели в работе;
- наличие личного желания стать наставником, заинтересованность в результатах своей деятельности;
- педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся, родителей;
- психологическая совместимость с молодым педагогом.

1 этап работы ментора - адаптационная работа (знакомство).

- ✓ Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете.
- ✓ Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства (Приложение 3.1).
- ✓ Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года) (Приложение 3.2).

На данном этапе цель педагога-наставника не только выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации, а также заинтересовать молодого педагога, установить с ним личный контакт. Чем более доверительные отношения между ментором и молодым коллегой, чем более внимателен каждый участник к своему партнеру, тем меньше вероятности возникновения дискомфорта. Ментор должен вызывать доверие в менторской паре.

В отношениях наставничества очень важна мотивация, которая определяет качество результата. Молодому педагогу важно объяснить, насколько ценны для него получаемые знания и чего он может достичь с их помощью.

2 этап - организация профессиональной коммуникации (поддержка).

На этапе взаимопосещения уроков педагоги-наставники считают целесообразным начинать его со знакомства начинающего учителя с опытом работы молодых учителей, а потом - с опытом мастеров, так как когда молодой учитель видит урок мастера, он пугается и возникает барьер - «это

мне не по силам», а, увидев уроки молодых коллег, формирует убеждение, что он тоже справится, и стремление его к совершенствованию не пропадет.

На этапе планирования уроков, педагог-наставник предлагает разделить этапы урока и планировать свою часть урока, взаимодействуя друг с другом. Таким образом, у молодого педагога есть возможность более тщательно подойти к планированию его части урока, а при необходимости получить консультацию у наставника или действовать по образцу.

При проведении совместного урока педагог-наставник контролирует все действия молодого педагога и в случае необходимости вносит коррективы на своем этапе урока.

Анализируя совместно проведенный урок, педагоги анализируют свою деятельность, а только потом работу коллеги. При планировании и проведении следующего урока необходимо поменять этапы, т.е. если наставник планировал этап объяснения нового материала, то теперь за этот этап должен отвечать молодой педагог.

Такую же систему работы можно использовать при разработке календарно-тематического планирования. Ментор планирует первое полугодие, указывая на особенности класса и учебной программы, а молодой педагог разрабатывает планирование на второе полугодие, консультируясь у наставника.

Говоря о планировании классных часов и внеклассных мероприятий, нельзя не отметить, что такой способ особо эффективен, так как молодому учителю сложно самостоятельно разработать и провести внеклассное мероприятие, так как его структура может быть очень различной в зависимости от возраста детей и тематики. При совместном проведении мероприятия ментором и молодым педагогом не страдает авторитет молодого педагога, так как наставник в данном случае не является «контролёром», а участником происходящего.

Совместная работа во внеклассной работе дает положительные результаты, так как у молодых специалистов много интересных идей, но им необходима методическая помощь в их реализации.

3 этап - мотивация самообразования (планирование).

Прямое влияние ментора	Опосредованное влияние
<ul style="list-style-type: none">• личные собеседования,• посещения и взаимопосещения уроков,• стимулирование самостоятельных инициатив по планированию урочной и внеурочной деятельности, выявление профессиональных дефицитов, мешающих их успешной	<ul style="list-style-type: none">• стимулирование самостоятельных проектных инициатив в школе;• стимулирование самостоятельных проектных инициатив в городских мероприятиях;• курсовая подготовка для молодых специалистов.

реализации.	
-------------	--

На этом этапе происходит накопление педагогических наработок, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Задача педагога наставника – показать широкую возможность проектных инициатив.

Молодые педагоги активно принимают участие в работе сообществ, находя для себя новые пути самореализации, совместно с наставниками, а затем самостоятельно работают над проектами, которые неоднократно были представлены на городском региональном уровнях.

4 этап - психологическая поддержка (стажировка).

Прямое влияние ментора	Опосредованное влияние
<ul style="list-style-type: none"> • личные собеседования; • посещения уроков; • помощь в определении методической темы самообразования. 	<ul style="list-style-type: none"> • стимулирование освоение новых технологий и методик преподавания.

На данном этапе особая роль отводится психологу, которая проводит консультации, семинары, тестирование молодых специалистов дает необходимые рекомендации. (Приложение 3.3).

Совместно с педагогом-наставником определяется тема самообразования. Возможно, что эта тема будет общей для молодого специалиста и его наставника, что будет способствовать формированию профессиональных компетенций молодого специалиста, а также своевременной корректировке профессиональных умений молодого учителя.

Приобретенный опыт в таком сотрудничестве в дальнейшем поможет выработать индивидуальный стиль деятельности молодого педагога.

5 этап – аналитический (контроль).

Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста и результатам адаптации в педагогическом коллективе.

Контроль наставника за работой молодого специалиста в корне отличается от контроля администрации. Его задача – не выявлять недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности. Именно наставника зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу.

Особую роль играет партнерство ментора с коллегами, так как, являясь, молодым учителем, педагог может быть и классным руководителем, следовательно, ему необходима помощь наставника и в этой области.

Одним из основных условий эффективности поддержки наставником личностно-профессионального развития молодого специалиста, раскрытия его профессионального потенциала является включение начинающего учителя в участие в общественно-профессиональную жизнь коллектива, поэтому молодые педагоги гимназии активно вовлекаются в традиционные гимназические: капустники, посвященные Дню учителя, 8 марта, 23 февраля и т.д..

Работая по системе **индивидуального менторинга**, педагоги отмечают следующие преимущества данного подхода:

- ✓ поэтапная преемственность опыта;
- ✓ повышение эффективности труда и мотивация работников путем формирования их удовлетворенности результатом;
- ✓ развитие личностных качеств;
- ✓ улучшение профессиональных навыков, способность развивать карьеру;
- ✓ укрепление уверенности в себе.

Разумеется, есть и недостатки. Данный вид сотрудничества ориентирован на индивидуальное сотрудничество, поэтому для плодотворной работы один ментор может помогать адаптироваться только одному молодому педагогу, так как это требует много времени от ментора. Особенно отрицательным будет эффект при отсутствии желания обновлять и актуализировать свои знания со стороны менторов.

Литература

1. Лапина О. А., Магальник Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. М., 2001, № 6. 1
2. Лучкина Т. В. Особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 112. С. 36-45.
3. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998.
4. Макарова Т. Н., Макаров В. А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя // Завуч. Управление современной школой. М., 2007, № 6, с. 54–73.
5. Маслова Л. Помощь молодому учителю в профессиональном становлении // Методическая работа в школе. М., 2009, № 1. О школе и учителе. Сборник постановлений и материалов. М., 1938.
6. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. М., 1989. Учитель — методист-наставник стажера /Под ред. Г. С. Вершловского. М., 1988.

7. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 11.10.2018).
8. Источник: <https://www.gd.ru/articles/8699-mentorstvo>

ПАМЯТКИ

Памятка для ментора

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Создание имиджа учителя

Имидж современного учителя, какой он? Учителя «вычисляют» в непрофессиональной сфере очень быстро и без труда.

«Имидж – целенаправленно сформированный образ (какого-либо лица, явления, предмета), выделяющий определенные ценностные характеристики, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо...».

Если мы говорим о профессионале, то здесь очень важен контакт с окружающим миром, поэтому важной частью имиджа являются:

1. высокая самооценка, уверенность в себе;
2. вера в доброжелательность Вселенной и вера в доброго человека;
3. социальная и личная ответственность («я - причина всего положительного и отрицательного в моей жизни»);
4. желание меняться и умение рисковать при здоровом чувстве самосохранения (измените свою жизненную установку (если она не способствует успеху)).

Как театр начинается с вешалки, учитель начинается с того, как он выглядит. Внешняя составляющая включает мимику, жесты, тембр и силу голоса, костюм, манеры, походку. Внешний вид преподавателя, безусловно, может создать рабочее или нерабочее настроение на уроке, способствовать или препятствовать взаимопониманию, облегчая или затрудняя педагогическое общение.

Эмоционально богатый учитель, владеющий приемами вербального и невербального проявления чувств и целенаправленно их применяющий, способен оживить урок, сделать его экспрессивным, приблизить к естественному общению.

С богатым внутренним миром человека (духовное и интеллектуальное развитие, интересы, ценности) очень интересно общаться и детям и коллегам.

1. Внешний вид педагога

Культура одежды имеет не меньшее значение, чем культура поведения. Одежда является визитной карточкой учителя. «Одежда и одевает, и открывает человека».

Внешний вид учителя имеет довольно большое значение, так как его работа связана с общением с большим количеством людей, при этом их основная часть – дети. В этом случае, классический, даже немного консервативный вид куда уместнее, чем ультрамодные наряды.

Внешний вид педагога должен отличаться элегантностью, аккуратностью, чистотой и опрятностью, внушать уважение и вызывать доверие.

Должна быть удобной, но не противоречить общепринятым нормам приличия.

Идеальной формой одежды для учителя является такая, которая способствует сосредоточению внимания учеников не на изучении деталей одежды, а именно на усвоении материала. Такой одеждой может быть

деловой костюм, который подчеркивает профессиональные, личные качества и официальность отношений с учениками.

В российских традициях черный, белый и серый цвета поднимают статус личности в глазах окружающих, а яркая цветная гамма может повлиять на качество усвоения материала классом, привлекая внимание исключительно к внешнему виду учителя. Выбирая пастельные, спокойные цвета, вы можете быть уверены, что внимание будет сконцентрировано именно на изложении вашего материала. Старайтесь избегать люрекса, кожи, блесток и искусственных материалов.

Украшений должно быть минимальное количество, они не должны быть яркими и броскими, если учитель не хочет, чтобы в течение всего урока ученики внимательно изучали ее новое колье, вместо того, чтобы учиться.

Позаботьтесь о прическе, макияже и маникюре: вы должны производить впечатление ухоженной женщины. Чтобы выглядеть максимально естественно, макияж и маникюр подберите в сдержанных нейтральных тонах. Прическа должна быть в меру строгой. Цвет волос должен быть естественным.

Не приобретайте и не надевайте одежду из тканей, которая легко мнётся, потому что к середине рабочего дня будете выглядеть непрезентабельно.

Удачно подобранный гардероб поможет своему владельцу не только произвести благоприятное впечатление на окружающих, но и подчеркнет его профессиональные и личные качества.

2. Голос

Голос – звучащий имидж педагога, его главное орудие труда на уроках, внеклассных занятиях, родительских собраниях.

Голосом – при правильной дикции, интонировании, громкости, выразительности – можно заворожить, влюбить, увлечь, овладеть аудиторией.

А люди, голос которых всегда звучит в громком «ругательном» режиме, сразу отталкивают от себя других. Оправдывая себя, они заявляют: «Я не кричу, у меня такой голос». На самом деле это тревожный симптом: такое невротическое поведение они часто получают от родителей или от среды своего обитания. Для педагога такая голосовая манера – сигнал о профессиональной непригодности.

Над своим звуковым имиджем можно работать, и успешно.

3. Деловые качества и хорошие манеры

Для имиджа педагога очень важны деловые качества – профессиональная и социальная компетентность, пунктуальность, точность, деловитость.

Щепетильное отношение к чужому времени. Уважение к чужому труду.

Потребность к самообразованию: хронический интерес к научно-методическим новинкам.

В школе никак не обойтись и без хороших манер в разговорах с учащимися, общении с коллегами, родителями школьников и в то же время – без знания делового этикета, соблюдения субординации.

Учителю важно контролировать свои жесты, особенно необходимо избавляться от агрессивных, которые на бессознательном уровне отталкивают детей от личности педагога.

Мимика должна быть только доброжелательной.

Наличие ненормативной лексики, жаргонизмов в речи педагога – показатель профнепригодности.

Профессионально не пригоден для образования и воспитания так же курящий, а тем более – пьющий человек.

1. Аромат

Запах – один из ведущих показателей того, из какого социального слоя человек, сигнал о его социальном статусе.

Например, по запаху дорогих духов можно узнать бизнес-леди, запах же учебного заведения подает сигнал о степени ухоженности всего здания, уровне культуры его обитателей.

Дети часто привыкают к запаху любимого учителя. Запах очень сильно действует на подсознание.

Арома-имидж включает в себя запах духов учителя, запах свежести проветриваемого помещения, аромат классной комнаты.

Запах свежести можно создать при помощи эфирных масел апельсина, лимона, лаванды, пихты.

Запахи обладают и лечебными свойствами:

- эвкалипт, пихта, розмарин, шалфей, лимон помогают при простуде;
- фенхель, роза, герань, чабрец, можжевельник, анис, жасмин успокаивают;
- базилик, шалфей, лавр, гвоздика, розмарин, кориандр, ромашка, кедр, лимон улучшают память;
- сосна, эвкалипт, герань, можжевельник, полынь, мята, розмарин, чабрец активизируют умственную деятельность.

Легкий аромат в классе с эфирным маслом благоприятно воздействует на нервную систему, обладает бактерицидным свойством.

Иногда бывает, что все элементы мощного имиджа на месте, но он все равно не работает. Вам может не хватать самого важного аспекта вашего личного успеха – привлекательности в глазах окружающих.

Помните, привлекательные люди:

- часто и охотно улыбаются;
- обладают хорошим чувством юмора;
- естественно себя ведут;
- часто и охотно говорят комплименты;
- знакомы с этикетом и следуют ему;
- уверены в себе;
- умеют посмеяться над собой;
- быстро вызывают человека на разговор о нем самом;
- осознают свои ограниченные возможности и то, что у них нет ответов на все вопросы;
- дружелюбны, с ними легко в общении.

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

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

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое

(допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое

(допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника

- предметным кафедрам
 - школе молодого специалиста
 - другое
- (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
 - другое (допишите)
- _____

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?

ТРЕНИНГ: Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления

Цели тренинга: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей.

Задачи:

Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

Создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.

Отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.

Предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

ХОД ТРЕНИНГА

1. Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

2. Упражнение «Чемодан»

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данной школе. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

4. Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от тренинга.

Памятка для молодого учителя

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

2. **Начинайте урок энергично.** Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

3. **Увлекайте учащихся интересным содержанием материала**, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

4. **Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.**

5. **Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер.** Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

6. **Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся.** Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

7. **Удерживайтесь от излишних замечаний.**

8. **При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других.** Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит.

Рекомендуем молодым педагогам использовать некоторые психологические приемы достижения расположенности учащихся:

1. Прием «Имя собственное». При взаимодействии с тем или иным учащимся не забывайте обращаться к нему по имени, т.к. звук собственного имени вызывает у человека не всегда осознаваемое им чувство приятного, причем это необходимо делать не от случая к случаю, а постоянно располагая к себе учащегося (заранее), а не тогда, когда крайне необходимо уговорить его выполнить то или иное задание.

2. Прием «Зеркало отношений». Лицо — это «зеркало отношений», и люди с доброй и мягкой улыбкой, как правило притягивают, располагают к себе участников межличностного взаимодействия.

3. Прием «Золотые слова» — слова, содержащие небольшое преувеличение положительных качеств человека.

4. Прием «Терпеливый слушатель» — всегда при общении с учащимся педагог должен выступать в роли терпеливого и внимательного слушателя.

5. Прием «Личная жизнь». При общении с учащимися интересуйтесь их внеучебными личными заботами и интересами и используйте эти знания в интересах воспитания и обучения.