

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 1 – гуманитарно-математический лицей  
имени Героя России Горшкова Д.Е.»**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ  
«Гуманитарно-математический лицей»  
\_\_\_\_\_ **В.В. Сошнева**  
Приказ от 30.08.2023 № 817-о

**ПРОЕКТ**  
**«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

г. Тула

**Тип проекта:** управленческий

**Участники проекта:** заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе, заместители директора по дошкольной работе, старшие воспитатели, методисты, наставники из числа опытных педагогов, педагоги-психологи муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 1 – гуманитарно-математический лицей имени Героя России Горшкова Д.Е.» (далее – МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», Гуманитарно-математический лицей).

**Целевая группа:** молодые и начинающие педагоги, реализующие программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

**Сроки реализации:** 2023 – 2025 годы.

**Название проекта:** Наставничество

**Обоснование проекта.**

На современном этапе в связи с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования федеральных основных образовательных программ, возникла необходимость обновления и повышения качества образования, что в свою очередь требует новых профессиональных компетенций от педагогических работников.

Настоящий проект разработан в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа»;
- федеральным проектом «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного

образовательного стандарта среднего (полного) общего образования» (с изменениями);

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (с изменениями);

- федеральной образовательной программой дошкольного образования, утвержденной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028;

- федеральной образовательной программой начального общего образования, утвержденной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 372;

- федеральной образовательной программой основного общего образования, утвержденной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 370;

- федеральной образовательной программой среднего общего образования, утвержденной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 371;

- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- приказом министерства образования Тульской области от 10.10.2019 № 1419 «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее – Концепция) с учетом в образовательных организациях»;

- приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 № 1727 «Об утверждении концепции Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области» (далее приказ - МО ТО от 29.12.2021 № 1727);

- Примерным положением о системе наставничества педагогических работников в Организации (приложение к приказу МО ТО от 29.12.2021 № 1727);

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

В Проекте используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и

поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-специалист – педагогический работник МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One Mentoring).

Старший наставник - педагогический работник МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring).

Ведущий наставник - педагогический работник МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring).

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Индивидуальная траектория профессионального развития молодого педагога разрабатывается с целью развития профессиональных компетенций молодого педагога, способствующих уменьшению профессиональных затруднений.

В современной отечественной науке существуют разные подходы к определению понятия «профессиональная компетентность».

Современные исследователи выделяют следующие виды профессиональной компетентности:

- специальная компетентность - владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

- социальная компетентность - владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты профессионального труда;

- личностная компетентность - владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

- индивидуальная компетентность - владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил.

### **Актуальность проекта.**

В современных условиях значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к

его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога.

В связи с переходом на федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные основные образовательные программы меняются цели и задачи образования, предъявляются современные требования к процессу и результатам обучения. В свете современной образовательной политики актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя.

Однако какие бы преобразования не происходили в современном образовании, все они, прежде всего, связаны с личностью педагога.

15,7% педагогов Гуманитарно-математического лицея являются молодыми специалистами и имеют небольшой педагогический стаж работы (до 3 лет).

Подавляющее большинство молодых специалистов испытывают повышенное эмоциональное напряжение в процессе работы. Практически все из них не имеют профессиональной карьерограммы.

Необходимо разрешить противоречия между:

- требованиями законодательства к определенному уровню владения педагогами современными профессиональными компетентностями и их неготовностью к работе в новых условиях в силу недостаточной практической, методической готовности молодых специалистов к деятельности в новых условиях;

- требованиями профессионального стандарта педагога к определенному уровню владения педагогами соответствующими компетентностями и снижением мотивации молодых педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности.

Молодые педагоги должны иметь возможность совершенствовать свою профессиональную подготовку в соответствии с индивидуальными потребностями. В связи с этим в Гуманитарно-математическом лицее разработана модель сопровождения индивидуальной профессиональной карьеры педагога, которая обеспечивает сопровождение процесса проектирования и реализации индивидуальной траектории профессионального развития педагога, способствует формированию потребности педагога в непрерывном самообразовании, выстраиванию его профессиональной карьеры и возможности выхода на новую образовательную позицию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители (законные представители) ожидают от них столь же безупречного

профессионализма. Обучение на рабочем месте создает условия для более благоприятной будущей адаптации педагога в образовательном сообществе. Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Этому будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

**Цель проекта:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении; формирование в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» кадрового ядра.

**Задачи проекта:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;
- повышать уровень квалификации и аттестации молодых педагогических кадров.

**Основные показатели оценки эффективности проекта:**

- повышение уровня профессиональной мастерства руководителей и педагогов, участвующих в реализации проекта;
- обеспечение снижения текучести педагогических кадров в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», закрепление молодых специалистов на месте работы;
- создание условий для улучшения социально-психологического климата в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»;
- наличие разработанных в рамках взаимодействия методических продуктов.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

**Организационные основы наставничества МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»**

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора и руководитель школьного методического объединения, в котором организуется наставничество.

Выбираются наставники из подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы в образовании;
- стабильные результаты в работе педагога;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Наставничество может быть установлено для следующих категорий сотрудников МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

#### Риски проекта и меры по их преодолению

<i>Проблемы</i>	<i>Пути их решения</i>
1. Недостаточное ресурсное обеспечение.	Использование ресурсов других образовательных учреждений Повышение компетентности педагогов-наставников по сопровождению молодых педагогов
2. Затруднения педагога в постановке цели и задач самообразования и самосовершенствования.	Осуществление индивидуального подхода
3. Объективные риски (болезнь участников, их загруженность)	Вариативность обучения. Дистанционная форма обучения. возможное расширение временных рамок работы по индивидуальным

	образовательным маршрутам
4. Внутреннее сопротивление педагога, сопротивление со стороны участников образовательных отношений, в том числе сложные межличностные отношения и конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами.	Проведение тренингов личностного роста Формирование позитивного мнения через проведение совещаний с администрацией МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», заседания педагогического совета, методических объединений, семинаров, круглых столов и т.д. для молодых педагогов

### План реализации проекта

№ п/п	Мероприятия	Формы и методы работы	Ответственный
<b>Организационный этап</b>			
1.	Получение информации о молодых педагогах	- изучение материалов о работе молодого специалиста (при наличии); - собеседование; - анкетирование;	Заместитель директора Методист Старший воспитатель
2.	Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов педагогов		Заместитель директора Методист Старший воспитатель
3.	Оценка рефлексивных способностей молодого педагога Изучение: - затруднений педагогов в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ, - стрессоустойчивости молодого педагога, - педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности	диагностирование	Заместитель директора Методист Старший воспитатель Педагог-психолог
4.	Создание банка данных о молодых педагогах, выявление сильных и слабых сторон в вопросах повышения профессиональной компетенции с целью выстраивания индивидуальной профессиональной	Банк данных о молодых педагогах	Заместитель директора Руководитель МО Методист Старший воспитатель



	траектории развития		
5.	Формирование банка информации: нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.	Банк информации	Заместитель директора Методист Старший воспитатель
<b>Проектировочный этап</b>			
5.	Заполнение карты профессионального развития, личной карты молодого педагога. Мониторинг результативности.	Карта профессионального развития педагога	Методист Старший воспитатель Молодой педагог
6.	Совместное целеполагание: выработка целей и задач работы на год	Собеседование	Наставник Молодой педагог
7.	Разработка индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога	Индивидуальные траектории профессионального развития каждого молодого педагога	Методист Старший воспитатель Наставник Молодой педагог
<b>Реализационный этап</b>			
8.	Ознакомление молодых педагогов с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы	Информационное совещание	Методист Старший воспитатель Наставник
9.	Информирование педагогов о новых направлениях в развитии образования в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ	Работа в мини-группах, Индивидуальные консультации	Методист Старший воспитатель Наставник
10.	Организация выставок методических пособий по вопросам реализации федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ	Выставки Информационно-библиотечный центр Методические кабинеты	Методист Старший воспитатель Заведующий ИБЦ
11.	Консультирование по освоению образовательной программы, созданию предметно-развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой программы	Работа в мини-группах, Индивидуальные консультации	Старший воспитатель Наставник
12.	Методическая помощь в выборе темы по самообразованию, составлении рабочей программы, календарно-тематического планирования, плана воспитательно-образовательной деятельности	Индивидуальные консультации.	Методист Старший воспитатель Наставник
13.	Рассылка педагогам полезной	Интернет-	Методист

	информации, памяток по оформлению документации, методических рекомендаций	консультирование электронная почта сервер ОУ персональный сайт	Старший воспитатель Наставник
14.	Особенности организации режимных моментов в разных возрастных группах воспитанников	Интерактивная лекция	Методист Старший воспитатель
15.	Современные подходы к планированию образовательной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ	Консультация	Наставник
16.	Тайм-менеджмент. Что такое чувство времени? Методы развития чувства времени.	Практикум	Методист Старший воспитатель Наставник
17.	Навыки эффективного планирования. Целеполагание. Зачем оно нужно? Как правильно поставить цели?	Семинар-практикум	Методист Старший воспитатель Наставник
18.	Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания	Семинар-практикум Неделя открытых уроков	Методист Наставник Молодой педагог
19.	Педагогическая диагностика. Текущая и промежуточная аттестация учащихся. Виды контроля	Консультация	Методист Старший воспитатель Наставник
20.	Круглый стол «Современные педагогические технологии образования», аннотация программ и технологий, используемых в МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»	Круглый стол	Заместители директора Методист Старший воспитатель Заведующий ИБЦ
21.	Классное руководство: характеристика класса, моделирование воспитательной системы класса; психолого-педагогическая характеристика ученика; классный час как урок взаимопонимания	Интерактивная лекция с элементами мастер-класса	Заместитель директора по воспитательной работе Педагог-организатор Социальный педагог Наставники
22.	Формы работы с родителями	Коучинг-консультирование	Заместитель директора по ВР Старший воспитатель

23.	Внеклассная работа по предмету, внеурочная деятельность	Работа в малых группах	Наставники
24.	Аттестация, требования к квалификации	Консультация	Методист Старший воспитатель
25.	Гостиния: - «Способы и приемы формирования авторитета молодого педагога», - «Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога», - «Имидж педагога» (педагогическая этика, риторика, культура и т.д.)	Психологическая гостиния	Педагог-психолог
26.	Дискуссия «Трудная ситуация в процессе педагогической деятельности и выход из неё». Анализ педагогических ситуаций, различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический) Советы «бывалого»	Дискуссия	Педагог-психолог Наставник
27.	Тренинг: - «Страх публичного выступления», - «Способы снятия эмоционального напряжения»	Тренинг	Педагог-психолог
28.	Организация участия педагогов в вебинарах, дистанционных курсах, конкурсах	Практико-ориентированная деятельность	Методист Старший воспитатель Наставник
29.	Организация тренингов, направленных на рефлексию профессиональных качеств, развитие личностного роста.	Командообразующие тренинги	Методист Старший воспитатель Наставник
30.	Индивидуальные консультации по запросам молодых педагогов	Консультации	Методист Старший воспитатель Наставник
31.	Подготовка, проведение и посещение уроков, НОД, внеурочных мероприятий, их анализ;	Урок НОД Внеурочное мероприятие Режимные моменты	Методист Старший воспитатель Наставник
32.	Участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе	Методические мероприятия на уровне ОУ, города, области,	Наставник Молодой педагог
33.	Оценка действий молодого педагога и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений,	Собеседование	Наставник

	методических разработок		
<b>Оценочно-результативный этап</b>			
34.	Мониторинг результативности и эффективности образовательной деятельности педагога через деятельность обучающихся	Мониторинг	Администрация МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» Наставник
35.	Тестирование, анкетирование	Опрос	Методист Старший воспитатель
36.	Диагностика сформированности профессионально значимых качеств.	Диагностирование	Методист Старший воспитатель
37.	Анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста	Заполнение форма анализа	Наставник
38.	Анализ результатов деятельности наставника и наставляемого за учебный год	Деловая игра с элементами тренинга	Заместитель директора Методист Старший воспитатель
	Рефлексия работы молодого педагога в течение года		
39.	Самоанализ результативности индивидуального плана развития	Проведение самоанализа	Молодой специалист Наставник
40.	Копилка педагогического опыта	Изучение, обобщение имеющегося педагогического опыта, выставка наработок	Методист Старший воспитатель Наставник
41.	Портфолио педагога	Мастер-класс	Наставники
42.	Презентация эссе педагогов «Мой первый год в ОУ»	Деловая игра, Бенефис молодого педагога	МО

## Список литературы

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2006.
2. Богословец Л.Г., Давыдова О.И. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. Методическое пособие. - М.:ТЦ Сфера,2012.
3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. – 2009. - № 4. – С. 282-289.
4. Вяземский Е. От основ профессионального мастерства к основам профессиональной компетентности /Е. Вяземский // История. Газета Изд. дома «Первое сентября».- 2010.- №20.- С.34-39; №12.- С.41-46; №10.- С.36-40
5. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
6. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня, 2003 № 5
7. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>
8. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ/Л.Т.Львова//Справочник старшего воспитателя,- 2008.-№11
9. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис – Пресс.
10. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>
11. Новые ценности образования: Как работает продуктивный педагог / Под ред. Н.Б. Крыловой. М.: НПО «Школа самоопределения». Вып. 4 (19) 2004.- 153с.
12. Рухленко Н.М. Работа по повышению профессионального мастерства педагогических кадров// Практика административной работы в школе. 2003. - №5. - С.31-37.
13. Садовникова И. Компетентный учитель – компетентный ученик /И. Садовникова // Директор школы.- 2009.-№8.-С.26-30
14. Тимофеева, Бережнова. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие
15. Трунцева Т.Н. К вопросу о деятельностных способах формирования профессиональной компетентности учителя /Т.Н. Трунцева // Профильная школа.- 2010.- №4.-С.33-36; №2.-С.48-49
- 16.Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] /

**Алгоритм работы наставника с молодым педагогом**

Этапы	Ша- ги	Деятельность
<b>Организационный (адаптационный)</b>	1.	Изучение: - резюме, - материалов личного дела: образование, повышение квалификации и пр.; Знакомство личное с молодым педагогом – собеседование. Оценка портфолио (при наличии)
	2.	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: - работа с нормативными правовыми актами, регулирующими образовательную деятельность, локальными нормативными актами МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», - изучение локальных нормативных актов, регламентирующих наставничество, - понимание и определение сущности и задач совместной деятельности
	3.	Входная диагностика - выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов)
	4.	Мотивация молодого педагога через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива
<b>Проектировочный</b>	5.	Совместное целеполагание: выработка целей и задач работы на год
	6.	Планирование: составление индивидуальной траектории профессионального развития и путей совместных действий для её реализации
	7.	Анализ индивидуальной профессиональной траектории развития молодого педагога на предмет достижимости целей через планируемые мероприятия: путем сопоставления поставленных целей и содержания
	8.	Диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога,

		планирование работы с педагогом-психологом
	9.	Проектировочная работа по подготовке основных документов педагога (рабочей программы, календарно-тематического планирования, плана воспитательно-образовательной деятельности, плана-конспекта урока, НОД, занятий внеурочной деятельности, контрольно-измерительных диагностических материалов и т.п.).
<b>Реализационный</b>	10.	Координационная деятельность в процессе реализации индивидуальной траектории профессионального развития
	11.	Текущая совместная работа: - подготовка, проведение и посещение уроков, НОД, внеурочных мероприятий, их анализ; - совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе; - оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
<b>Оценочно-результативный</b>	12.	Итоговая диагностика: - контрольные посещения уроков, НОД, внеурочных мероприятий, - мониторинг результативности, - тестирование, - анкетирование, - диагностика сформированности профессионально значимых качеств.
	13.	Отчет молодого педагога: - по предложенной форме, - через участие в выставке наработок педагогов за год, выступления, - портфолио и др.
	14.	Совместный анализ результативности индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия.

## **Положение о сопровождении профессионального становления молодых педагогов**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о сопровождении профессионального становления молодых педагогов (далее - Положение) определяет порядок сопровождения профессионального становления молодых педагогов (далее - сопровождение).

1.2. Сопровождение основано на взаимодействии наставника молодого педагога, в ходе которого происходит выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога: педагог реализует свои собственные профессиональные цели, наставник выступает в роли сопровождающего, помогает поставить цель, организовать внутренние и внешние ресурсы для ее достижения.

1.3. Предметом сопровождения является индивидуальная траектория профессионального развития молодого педагога.

1.4. Индивидуальная траектория профессионального развития педагога предусматривает наличие индивидуального профессионально-образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации профессионально-образовательного процесса).

### 2. Цели и задачи сопровождения

2.1. Цель сопровождения – создание образовательного пространства для формирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога, удовлетворения его профессиональных запросов и роста.

2.2. Задачи сопровождения:

- мотивация молодого педагога на творческую деятельность;
- выстраивание совместно с молодым педагогом его индивидуальной траектории профессионального развития;
- обеспечение педагогического, методического и психологического сопровождения молодого педагога по освоению индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществление мониторинга новых профессиональных результатов и эффектов.

2.3. Основными функциями сопровождения профессиональной деятельности молодого педагога являются:



- диагностическая, включающая сбор данных об уровне сформированности профессионально значимых качеств молодого педагога, мотивах, готовности в целом к профессиональной деятельности и самообразованию;
- проектировочная, предусматривающая разработку индивидуальной траектории профессионального развития;
- реализационная, включающая сопровождение молодого педагога при освоении индивидуальной траектории профессионального развития;
- аналитическая, направленная на анализ и коррекцию процесса и результатов освоения индивидуальной траектории профессионального развития молодым педагогом.

### 3. Организация сопровождения

#### 3.1. Организация сопровождения:

3.1.1. Сопровождение осуществляется опытным педагогом, наставником, и выстраивается с использованием технологии взаимодействия.

3.1.2. Сопровождение организуется на основании приказа директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

3.1.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога сроком до 3 лет.

3.1.4. Назначение наставника оформляется приказом директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей».

3.1.5. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

#### 3.2. Кадровое обеспечение.

3.2.1. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом.

3.2.2. Замена наставника производится приказом директора МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую должность подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

#### 3.3. Методическое обеспечение.

Опыт деятельности наставников может быть изучен и обобщён на уровне Гуманитарно-математического лицея.

Методы деятельности наставника: диагностический, аналитический, деятельностный, личностно ориентированный, практико-ориентированный.

#### 3.4. Финансовое обеспечение.

Стимулирование деятельности наставников осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, определяющим систему оплаты труда в Гуманитарно-математическом лицее.

#### 4. Порядок организации сопровождения

4.1. Наставник выстраивает свою деятельность в соответствии с алгоритмом в четыре этапа:

I этап – организационный (адаптационный) - определение «проблемного поля» в работе молодого педагога;

II этап – проектировочный - разработка индивидуальной траектории профессионального развития;

III этап – реализационный – реализация индивидуальной траектории профессионального развития с использованием различных форм и методов;

VI этап – оценочно-результативный - определение уровня профессиональной компетентности молодого педагога, степень реализации им индивидуальной траектории профессионального развития.

4.2. Технологии сопровождения:

- проектная технология;
- технология консультирования;
- тренинговая технология;
- личностно-ориентированная технология;
- информационно-коммуникационные технологии;

4.3. Для определения динамики профессионального становления молодого педагога в процессе работы проводится «текущая диагностика» и «итоговая диагностика», обеспечивающая оценку и самооценку успешности профессиональной деятельности:

- проведение открытых уроков, непрерывной образовательной деятельности, внеурочных мероприятий, режимных моментов, воспитательных мероприятий;

- составление, коррекция и анализ карты компетенций молодого педагога;

- отчет молодого педагога (в различных формах, в том числе и через представление «портфолио профессиональных достижений»);

- участие молодого педагога в конкурсах.

4.4. С целью подведения итогов работы наставник готовит заключение о результатах реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога.

4.5. Наставничество предполагает совместную деятельность между наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в неделю.

4.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является успешное и в срок выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества, а также отсутствие замечаний со стороны администрации Гуманитарно-математического лицея, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.

## 5. Права и обязанности наставника и молодого педагога

### 5.1. Наставник обязан:

5.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, ориентироваться в приоритетных направлениях развития системы образования и МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», знать структуру и особенности реализации федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ, современные педагогические технологии.

5.1.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальную траекторию профессионального развития последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

5.1.3. Консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков, НОД, занятий внеурочной деятельности, других образовательных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

5.1.4. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Гуманитарно-математическом лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

5.1.5. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5.1.6. Периодически (1 раз в месяц) докладывать руководителю методического объединения, заместителю директора о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда,

5.1.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, готовить заключение о результатах реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

### 5.2. Права наставника:

5.2.1. Координировать деятельность молодого педагога в процессе реализации индивидуальной траектории профессионального развития.

5.2.2. Проводить с молодым специалистом анкетирование, тестирование, диагностику: входящую, текущую, итоговую.

5.2.3. Посещать уроки, НОД, внеурочные мероприятия у молодого педагога, проводить их анализ.

5.2.4. Оценивать действия подопечного молодого педагога, осуществлять и планировать коррекцию его поведения.

5.2.5. С согласия курирующего заместителя директора (руководителя методического объединения) подключать для дополнительной работы с молодым специалистом других сотрудников Гуманитарно-математического лицея.

5.2.6. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5.2.7. Отказаться от сопровождения молодого специалиста в случае:

- перевода на другую должность;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

5.3. Молодой специалист обязан:

5.3.1. Изучать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, приоритетные направления развития системы образования и МБОУ «Гуманитарно-математический лицей», структуру и особенности реализации федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных основных образовательных программ, современные педагогические технологии и применять их на практике.

5.3.2. Разрабатывать вместе с наставником индивидуальную траекторию профессионального развития и реализовывать её в установленные сроки.

5.3.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

5.3.4. Принимать участие в различных мероприятиях, проводимых в рамках сопровождения молодых специалистов в Гуманитарно-математическом лицее.

5.3.5. Учиться передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником.

5.3.6. Периодически (1 раз в месяц) отчитываться о своей работе перед наставником о реализации индивидуальной траектории профессионального развития.

5.3.7. Готовить отчет о реализации индивидуальной траектории профессионального развития по итогам учебного года и представлять свои наработки педагогическому сообществу.

5.4. Молодой специалист имеет право:

5.4.1. Консультироваться по вопросам, возникающим в процессе профессиональной деятельности.

5.4.2. Получать помощь наставника при подготовке к урокам, НОД, внеурочным мероприятиям, в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

5.4.3. Требовать и получать анализ посещенных наставником уроков, НОД, внеурочных мероприятий, других мероприятий образовательно-воспитательной деятельности.

5.4.4. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ «Гуманитарно-математический лицей» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.4.5. Защищать профессиональную честь и достоинство;

5.4.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

5.4.7. Отказаться от сопровождения в случае:

- перевода на другую должность;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

#### 6. Руководство деятельностью наставника

6.1. Деятельность наставника контролирует руководитель предметного методического объединения, курирующий заместитель директора.

6.2. Руководитель предметного методического объединения, курирующий заместитель директора при необходимости посещает мероприятия молодого педагога, участвуют в последующем обсуждении и анализе.

6.3. Администрация МБОУ «Гуманитарно-математический лицей»:

- создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- организует обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики, психологии и андрагогики, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации сопровождения молодых педагогов;

- поощряет наставников.

**Карта педагогического мастерства молодого специалиста**

Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образование	Курсы повышения квалификации	Уровень участия в методической жизни ОО	Уровень участия в общественной жизни ОО

**Паспорт индивидуальной траектории профессионального развития**

(Ф. И. О. педагога)

1. Решение о назначении наставника принято (дата)
2. Индивидуальное наставничество ведет (Ф.И.О. наставника)
3. В организации наставничества принимают участие (Ф.И.О. специалистов)

Содержание пункта траектории	Срок выполнения	Деятельность		
		сопровождаемого	сопровожающего	совместная

**Анализ итогов реализации индивидуальной траектории профессионального развития педагога**

Состояние проблемы	Способ диагностики результатов	Выводы	
		до начала сопровождения	после завершения сопровождения

## **Форма общего заключения о результатах реализации индивидуальной траектории профессионального развития**

---

(Ф. И. О. педагога)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:
  - успешным, эффективным
  - не вполне успешным, недостаточно эффективным
  - неэффективным
2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:
  - сняты полностью
  - сняты частично
  - не сняты (указать проблемы)
  - не снята ни одна проблема
3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы
4. Сопровождаемый молодой специалист:
  - нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
  - нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
  - не нуждается в сопровождении
  - нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
  - нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута
5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать)

### **ВХОДНАЯ ДИАГНОСТИКА**

Наставник начинает работу с молодым педагогом с собеседования, в процессе которого выясняет: степень его профессионализма; способность выполнять требования должностной инструкции; возможность профессионального роста, быстрой адаптации на новом месте работы. Также на этом этапе проводится анкетирование. По итогам анкетирования и собеседования составляется индивидуальная траектория профессионального развития (приложение 3).

### **АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

*Уважаемый молодой педагог!*

*Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли Вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.*

1. Что послужило выбором вашей профессии?  
\_\_\_\_\_
2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?  
\_\_\_\_\_
3. С какими трудностями Вы уже столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?  
\_\_\_\_\_
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?  
\_\_\_\_\_
5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?  
\_\_\_\_\_
6. Что вас привлекает в работе коллектива:
  - новизна деятельности;
  - условия работы;
  - возможность экспериментировать;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - организация труда;
  - доверие;
  - возможность профессионального роста.
  - другое \_\_\_\_\_
7. Что вам хотелось бы изменить?  
\_\_\_\_\_



*Спасибо за сотрудничество!*

## **ТЕКУЩАЯ ДИАГНОСТИКА**

Данная диагностика проводится в течение учебного года. Наставник определяет степень затруднений молодого педагога с целью корректировки индивидуальной траектории профессионального развития, оценивает эффективность совместной работы на определенном этапе.

## **АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Уважаемый педагог!*

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

### **1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время) работы в Гуманитарно-математическом лицее?**

1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
1. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
2. Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
3. Боязнь класса, группы и страх перед обучающимися;
4. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
5. Страх в общении с администрацией Гуманитарно-математического лицея;
6. Другое \_\_\_\_\_

### **2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

1. Да, изменилось в лучшую сторону;
2. Да, изменилось в худшую сторону;
3. Нет, осталось прежним;
4. Затрудняюсь ответить;
5. Другое \_\_\_\_\_

### **3. Что делается в Гуманитарно-математическом лицее для молодых педагогов?**

1. Закрепление за молодыми преподавателями наставника;
2. Консультации и помощь, оказываемая молодому педагогу со стороны педагогов со стажем;
3. Оказывается помощь со стороны администрации Гуманитарно-математического лицея;
4. Другое \_\_\_\_\_

**4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

1. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
2. Нет, трудностей практически не возникает
3. Затрудняюсь ответить.

**5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

1. Неожиданное посещение урока, НОД, занятия внеурочной деятельности воспитательно-образовательного мероприятия членами администрации Гуманитарно-математического лицея;
2. Разговор с администрацией Гуманитарно-математического лицея по поводу возникающих проблем;
3. Знакомство с родителями обучающихся, проведение родительского собрания;
4. Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по поводу дисциплины и успеваемости;
5. Взаимодействие с обучающимися (установление оптимальной дистанции);
6. Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
7. Применение порицания и наказания по отношению к обучающимся;
8. Разработка документации и проведение урока, НОД, занятия внеурочной деятельности воспитательно-образовательного мероприятия;
9. Другое \_\_\_\_\_

**6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

1. Да
2. Нет
3. Частично

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

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

1. Проведение уроков, НОД, занятия внеурочной деятельности воспитательно-образовательного мероприятия;
2. Составление планирования;
3. Проведение внеклассных мероприятий;
4. Общение с коллегами, администрацией;
5. Общение с учащимися, воспитанниками, их родителями
6. Другое (допишите) \_\_\_\_\_

**9. Представляет ли для вас трудность:**

1. Подготавливать для учащихся, воспитанников задания различной степени трудности;
2. Формулировать цели, задачи уроков, НОД, занятия внеурочной деятельности воспитательно-образовательного мероприятия;

3. Организовывать сотрудничество между учащимися, воспитанниками;
4. Осуществлять выбор технологий, методов и методических приемов для реализации целей урока, НОД, занятия внеурочной деятельности воспитательно-образовательного мероприятия;
5. Мотивировать и активизировать деятельность учащихся, воспитанников;
6. Формулировать вопросы проблемного характера;
7. Организовывать само и взаимоконтроль обучающихся;
8. Организовывать своевременный контроль, диагностику и коррекцию ЗУН обучающихся;
9. Выявлять и развивать способности учащихся в физкультурной, спортивной, творческой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности;
10. Другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

1. Самообразованию;
2. Практико-ориентированному семинару;
3. Курсам повышения квалификации;
4. Мастер-классам;
5. Творческим лабораториям;
6. Индивидуальной помощи со стороны наставника;
7. Другое (допишите) \_\_\_\_\_

**11. 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):**

1. Типы уроков, методика их подготовки и проведения;
2. Технологии и методы обучения и их эффективное использование;
3. Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
4. Учет и оценка знаний, умений, навыков, компетенций обучающихся, педагогическая диагностика;
5. Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
6. Урегулирование конфликтных ситуаций;
7. Формы работы с родителями;
8. Другое (допишите) \_\_\_\_\_

*Спасибо за сотрудничество!*

## ИТОГОВАЯ ДИАГНОСТИКА

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

### АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в Гуманитарно-математическом лицее, просим Вас ответить на вопросы анкеты*

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_
2. Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года?  
\_\_\_\_\_
3. Какие затруднения испытываете при подготовке урока, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательного мероприятия?  
\_\_\_\_\_
4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе:  
\_\_\_\_\_
5. Владеете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации? \_\_\_\_\_
6. Какие виды контроля, диагностики эффективности качества и результатов обучения, воспитания Вы используете?  
\_\_\_\_\_
7. С каким педагогическим опытом Вы знакомы или ориентируетесь на него?  
\_\_\_\_\_
8. Сколько уроков, НОД, занятий внеурочной деятельности, воспитательно-образовательных мероприятий Вы посетили в этом учебном году?
  - а) у педагогов Гуманитарно-математического лицея \_\_\_\_\_
  - б) у педагогов других образовательных учреждений \_\_\_\_\_
9. Сколько Ваших уроков, НОД, занятий внеурочной деятельности, воспитательно-образовательных мероприятий посещено и кем?  
\_\_\_\_\_
10. Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь (нужное подчеркнуть):
  - а) администрация Гуманитарно-математического лицея;
  - б) методист, старший воспитатель;

в) наставник;

г) коллега;

11. Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении урока, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательных мероприятий:

а) постановка, целей, задач;

б) определение структуры урока, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательного мероприятия;

в) отбор форм и методов;

г) незнание технологий, методики применения активных форм работы;

е) проведение самоанализа урока, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательного мероприятия;

ж) отсутствие возможности проводить уроки, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательные мероприятия с использованием ИКТ;

з) другое \_\_\_\_\_

12. Какие формы работы хотели бы предложить или выступить их организаторами?

а) «неделя молодых педагогов»;

б) открытые уроки, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательные мероприятия;

в) лекторий;

г) практические занятия, по какой теме (укажите);

д) семинары-практикумы, укажите тематику;

е) мастер-классы;

ж) предметные недели (декада);

з) круглые столы, тренинги, работа в малых группах;

и) другие \_\_\_\_\_

13. Как Вы считаете, какие вопросы, мероприятия следует спланировать на будущее? \_\_\_\_\_

14. Какие проблемы профессионального образования на Ваш взгляд в Гуманитарно-математическом лицее в первую очередь необходимо решить для повышения качества образовательного процесса?  
\_\_\_\_\_

15. Определите для себя открытое мероприятие  
\_\_\_\_\_

16. Опыт какого педагога Вы предлагаете к изучению \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

***Благодарим за работу!***

## **ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

### **Наставнику при работе с молодым педагогом необходимо:**

- соотносываться с исходным образовательным уровнем молодого педагога;

- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; они и в самом деле даже не подозревают, насколько мало знают;

- обязательно подключать молодого педагога к планированию его карьеры и составлению индивидуальной траектории профессионального развития, интересоваться его точкой зрения на происходящее – ведь как бы прекрасно не распланировал наставник будущее, если оно молодому специалисту не понравится – начнется саботаж;

- помнить, что все люди – разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным молодым педагогам, надо считаться с особенностями характера каждого;

- не выполнять за молодого педагога его работу, чаще предоставлять ему возможность выполнить ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

### **На начальном этапе работы:**

1. Вместе с начинающим молодым педагогом проанализируйте образовательные программы, рабочие программы и пояснительные записки к ним.

2. Помогите осуществлять планирование, обратив особое внимание на подбор материала.

3. Оказывайте помощь в подготовке к урокам, НОД, занятиям внеурочной деятельности, воспитательно-образовательным мероприятиям особенно к первым, к первой встрече с учащимися, классом, группой. Наиболее трудные темы постарайтесь разрабатывать вместе.

4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещайте уроки, НОД, занятия внеурочной деятельности, воспитательно-образовательные мероприятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.

6. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе молодого педагога.

9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

**Принимая на себя обязанности наставника педагог открывает для себя ряд преимуществ:**

1. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности.

2. При успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога.

3. Настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию.

4. Выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии его педагогической карьеры, повышении педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе Гуманитарно-математического лица.

5. Поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Для конструктивного взаимодействия с молодыми педагогами и достижения желаемого эффекта, наставнику необходимо **помнить о правилах общения, которые следует соблюдать.**

**1. Не приказывать.** Фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами 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, а со стороны наставника это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум провоцируют конфликт, свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения.

**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 педагогами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

**4. Не поучать.** Помните 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,** а стимулируйте процесс профессиональной поддержки, не ущемляя самолюбие молодого педагога.

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

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