

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра  
муниципальное образование город Нижневартовск  
муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
"Средняя общеобразовательная школа №3"**

УТВЕРЖДЕНО  
протокол педсовета №1 от 30.08.2018  
приказ №444 от 30.08.2018  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.П. Старкова

**Целевая программа  
«Наставничество»**

**на 2018-2022 г.г.**

Оглавление

I. Паспорт Программы .....	2
II. Нормативно-правовая основа разработки программы .....	4
III. Обоснование необходимости решения проблемы программно-целевым методом .....	4
IV. Основные формы и методы работы с молодыми специалистами .....	7
1. Коллективная работа .....	7
2. Групповая работа .....	9
3. Индивидуальная работа.....	11
4. Нетрадиционные формы работы .....	12
V. Обязанности наставника и молодого специалиста .....	13
1. Обязанности наставника .....	13
2. Обязанности молодого специалиста .....	14
VI. Этапы организации наставничества.....	14
VII. Ожидаемые результаты.....	16
VIII. Программные мероприятия.....	17
Приложение 1 .....	21
Приложение 2 .....	28
Приложение 3 .....	29
Приложение 4 .....	30

## **I. Паспорт Программы**

Образовательная организация	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа №3" г. Нижневартовска
Наименование программы	Целевая программа «Наставничество»
Разработчики программы	Мартынова Л.В., заместитель директора по УР, Ивлева Е.В., методист Гусак Л.П., методист
Цель	повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями</li> <li>• Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.</li> <li>• Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.</li> <li>• Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.</li> <li>• Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.</li> <li>• Формирование у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.</li> <li>• Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ адаптации начинающих педагогов в учреждении</li> <li>✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;</li> <li>✓ повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;</li> <li>✓ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</li> </ul>
Этапы реализации	<p>1 этап – адаптационный.</p> <p>2 этап – основной (проектировочный).</p> <p>3 этап – контрольно-оценочный.</p>

## II. Нормативно-правовая основа разработки программы

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ;
2. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденный распоряжением правительства Российской Федерации от 30.12.2012 №2620-р;
3. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в ХМАО-Югре" утвержденный распоряжением правительства ХМАО-Югры от 09.02.2013 №45-рп;
4. Решение двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников бюджетной сферы г. Нижневартовска от 24.11.2011 №1.

## III. Обоснование необходимости решения проблемы программно-целевым методом

В программе используются следующие понятия:

**наставничество** – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

**наставник** – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

**молодой специалист** – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течении года.

**развитие** - процесс становления личности человека под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов

**воспитание** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Разработка программы наставничества, направленной на всестороннее рассмотрение процесса вхождения молодого педагога в образовательную деятельность, позволит руководителю образовательной организации, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной 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.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Примерный профессионально-психологический портрет наставника:

- проявляет терпение и готовность работать с другими людьми;
- инициативен;
- готов принять на себя ответственность наставника;
- готов помочь ученику в установке целей работы;
- имеет богатый опыт в своей работе;
- понимает, что в процессе обучения могут быть необходимы изменения, то есть не рассматривает первоначальный план как догму;
- обладает чувством такта и дипломатичен при работе с другими людьми, которые могут быть из других возрастных и культурных групп;
- проявляет личную заинтересованность в ученике и помогает ему успешно пройти программу;
- помогает ученику обрести уверенность в себе;
- терпелив;
- организует ясное, открытое двустороннее общение;
- понимает разницу в стилях обучения, личных качествах учеников;
- оказывает поддержку или конструктивную критику при необходимости и помогает совершенствоваться в течение программы;
- помогает развивать креативное мышление и навыки решения проблем;
- понимает всю важность и ответственность роли, которую он играет, и получает удовлетворение от этой работы;
- учит собственным примером;
- помогает ученику приобрести такие жизненные навыки, как планирование времени, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, принятие на себя новых обязанностей, умение справляться со стрессом, умение конструктивно критиковать и принимать критику.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно

значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

#### **IV. Основные формы и методы работы с молодыми специалистами**

##### ***1. Коллективная работа***

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

##### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

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

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

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

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

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Учителям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни школы, ее традициях и текущей воспитательной работе.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя,

которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День молодого учителя»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы в специально отведенный для этого день. В школах обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## **2. Групповая работа**

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

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

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

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают учителя на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой учитель.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого учителя к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки учителя (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в школе.

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

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

### **3. Индивидуальная работа**

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

#### **Индивидуальные консультации**

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

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают

консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

#### **Формы и методы индивидуальной работы наставника:**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

#### ***4. Нетрадиционные формы работы***

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психологопедагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за

недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Здесь возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

## **V. Обязанности наставника и молодого специалиста**

### ***1. Обязанности наставника***

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **2. Обязанности молодого специалиста**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **VI. Этапы организации наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2й этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно-оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

На "адаптационном" этапе мы исходим из того, что профессиональное становление молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач

за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом "адаптационном" этапе наставниками организуется диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений, а также анкетирование молодых педагогов.

На "проектировочном" этапе наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы: экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы "Педагогический дебют", "Учитель года"); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, разрабатывается подпрограмма "Школа молодого учителя" (приложение 1).

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности разработана целевая программа сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Были определены "болевы точки" в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

Данная программа дает возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательного процесса;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

На данном этапе наставники используют информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого учителя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

В процессе обучения используются: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходит на лекциях и во время педагогических чтений. Кроме того, применяются комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

На "контрольно-оценочном" этапе усилия наставников направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы, определяет степень достижения поставленных целей.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Проводится анализ программы и проверка, сколько потребовалось времени для того, чтобы добиться полной компетентности данного сотрудника в данной конкретной области.

## **VII. Ожидаемые результаты**

**Школьное наставничество** - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на

должность, по которой они не имеют опыта работы.

Конечная цель наставнической программы заключается в «создании» эффективного сотрудника именно для нашего учреждения. В результате предполагается:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- ✓ адаптации начинающих педагогов в учреждении
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

### VIII. Программные мероприятия

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя
1	сентябрь	Собеседование с молодыми специалистами «Правила внутреннего распорядка и режим работы МБОУ "СОШ №3"»	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение молодыми специалистами родительских собраний у наставника, их анализ	Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование» Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.	Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива» (анкетирование молодых учителей) Выбор темы по самообразованию	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.

2	октябрь	Практическое занятие «Современный урок и его анализ»	Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи	Практическое занятие: «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся»	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Круглый стол "Как живешь, молодой учитель?"	
3	ноябрь	Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации и по итогам I четверти Составление отчета о прохождении и учебной программы. Работа со школьной документацией	Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	Консультация по составлению плана воспитательной работы. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.	Консультация "Анализ и самоанализ урока"	

4	декабрь	Составление характеристики ученика. Диагностика "Степень комфортности и молодого учителя в пед. коллективе"	Открытые уроки молодых специалистов. Консультации и по подготовке самоанализа открытых уроков.	Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя. Посещение молодыми специалистами уроков педагога - наставника	Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.	
5	январь			Применение в работе информационных технологий. Посещение молодыми специалистами уроков педагога - наставника	Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»	Консультация по организации работы со слабоуспевающими обучающимися
6	февраль	Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"	"Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций	Практическое занятие «Изучение уровня воспитанности учащихся»	

7	март	Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы	Открытый урок в рамках дня открытых дверей	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.	Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»	Посещение классных часов у молодых специалистов, их анализ Диагностика "Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе"
8	апрель	Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Круглый стол "Рефлексия собственной педагогической деятельности" Составление портфолио	Отчет учителя – наставника о работе с молодыми специалистами	
9	май	Практическая помощь составлении рабочей программы на новый учебный год Диагностика Уровня сформированности организационных и коммуникативных умений	Практическое занятие «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН учащихся и сравнительного анализа»	Собеседование по итогам работы за год. Анализ реализации образовательной программы Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок.	Подведение итогов работы, методическая выставка достижений молодого учителя. Корректировка плана работы педагога-наставника.	

*Приложение 1*

## **ПРОГРАММА**

информационно-методического центра

«Школа молодого учителя »

***2018-2022 год***

Руководитель: Ивлева Е.В.

Зам. директора по УР: Мартынова Л.В.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель – стажист, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОС 2-го поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого учителя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа молодого учителя» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка,

осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

**Цель программы:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.

**Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**Планируемые результаты Программы:**

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы в школе;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех обучающихся
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## **План работы информационно-методического центра включает:**

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.
- проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.
- организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Работа по программе «Школа молодого учителя» – составная часть методической службы**

Молодому учителю предлагаются различного рода разработки и памятки, тесты и анкеты для родителей и учащихся.

Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

#### **Формы работы**

- круглый стол;
- дискуссии;
- обсуждения;
- игра-тренинг;
- семинар

#### **Программные мероприятия:**

№	Содержание работы	Ожидаемые результаты	Форма проведения/ метод	Ответственные	Дата
1.	Познакомить с требованиями к разработке рабочей программы, календарно-тематическому планированию, с документами строгой отчётности. <b>Игра «Знакомство»</b>	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы	Вводное анкетирование Консультация, знакомство с инструкциями.	руководитель клуба, педагогический наставник, методист	Сентябрь
2.	1. Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся. 2. <b>Игра-тренинг «Узнай меня по поведению»</b>	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника. каждый участник показывает свои варианты начала урока	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников; практикум.	руководитель клуба, педагогический наставник, методист	Октябрь
3.	Технология проведения урока; типы уроков ; целеполагание <b>Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»</b>	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения	Самостоятельная работа по повышению уровня теоретической и практической подготовки.	руководитель клуба, педагогический наставник, методист	Ноябрь
4.	Самоанализ урока <b>Психологическая Игра «Трудные ситуации на уроке и ваш выход из нее».</b>	Уметь проводить самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их.	Игра «Жизненные ситуации»	руководитель клуба, педагогический наставник, методист	Декабрь

5.	Контроль оценки знаний учащихся. Содержательная оценка на уроке <b>Дискуссия</b> <b>«Домашнее задание: как, сколько, когда?»</b> <b>(виды домашнего задания)</b>	Уметь объективно оценивать учащихся в соответствии с нормами оценивания.	<b>Дискуссия</b> <b>Круглый стол</b>	руководитель клуба, педагог-наставники, методист	Январь
6.	Планирование работы классного руководителя. (папка класс.руководителя) Методика изучения уровня воспитанности <b>Дискуссия</b> <b>«Факторы, влияющие на уровень воспитанности школьников».</b>	Уметь найти контакт с родителями, привлечь их к работе в классе, установить деловые отношения с учащимися.	Чтение методической литературы, консультации психолога, изучения опыта общения с детьми у опытных учителей	руководитель клуба, педагог-наставники, методист	Февраль
7.	Круглый стол <b>«Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся».</b> Организация проверки ЗУН учащихся.	Уметь отбирать контрольные тесты и упражнения для проверки усвоенных ЗУН на уроке	Обсуждение Круглый стол	руководитель клуба, педагог-наставники, методист	Март
8.	Круглый стол <b>«Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития».</b>	Уметь ставить перед собой определенные цели и делать все необходимое для их реализации	Использование различных источников в поиске нужной информации для развития личности учителя	руководитель клуба, педагог-наставники, методист	Апрель
9.	Диагностика затруднений в работе молодого учителя.	Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи.	Анкетирование, беседа.	руководитель клуба, педагог-наставники, методист	Май

## Второй год обучения

### Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема занятия	Срок	Ответственный
1	-Самообразование как источник индивидуального роста педагога. -Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». -Развитие творческих способностей учащихся.	Сентябрь	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
2	-Интеграция – один из путей развития познавательного интереса учащихся. -Дискуссия «Способы самообразования учащихся». -Методические рекомендации по теме самообразования.	Октябрь	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
3	-Информационно-коммуникативные технологии в преподавании предмета. -Практикум «Проектирование урока с применением компьютерных технологий». -Методические рекомендации «Алгоритм построения мультимедийной презентации»	Ноябрь	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
4	- Основы теории развивающего обучения. -Семинар «Сравнение традиционных и развивающих подходов к обучению» -Инновационные педагогические технологии	Декабрь	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
5	-Индивидуальная программа повышения квалификация и мастерства -Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.	Январь	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
6	-Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования. -деятельность учителя на уроке с личностно ориентированной направленностью. -Практикум «Проектирование уроков». Деятельностный подход к обучению	Февраль	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
7	-Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. -Дискуссия «Работа с неуспевающими учащимися». -методика проведения классного часа	Март	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
8	-Микроисследование «Проблемы молодых учителей». -Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». -Творческий отчет молодых учителей.	Апрель	руководитель клуба, педагоги-наставники, методист
9	-Подведение итогов работы Школы молодого педагога.	Май	руководитель клуба, методист

## **АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

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

## **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, пронизательность, 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?

## 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.