

Принята на заседании
педагогического совета
Протокол №10 от 12.04.2020

Согласована на заседании
Управляющего совета
Протокол №7 от 20.04.2020

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ №18»
А.А.Калиновский
Приказ №.204 от 22.04.2020г.

Программа
наставничества
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 18»

Нижневартовск, 2020

Пояснительная записка

Настоящая Программа разработана в целях реализации Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059-П00 от 13.11.2018) ведомственным проектным офисом в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, разработаны методические рекомендации по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (далее – Рекомендации). Одной из важнейших задач администрации образовательной организации является организация работы по профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

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.

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 педагога, сформировать у него мотивацию 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.

Использование системы наставничества в современном образовательном процессе как формы работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

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.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

При назначении наставника учитываются следующие факторы:

наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности:

педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей;

наличие обоюдного согласия наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Основные условия эффективности обучения наставником молодого специалиста:

- готовность наставника к передаче опыта;
- мотивирование педагогом – наставником молодого педагога (в частности и личным примером) к раскрытию профессионального потенциала;
- привлечение молодого педагога к участию в общественной жизни коллектива;
- формирование у молодого педагога общественно значимых интересов;
- содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства;
- воспитание потребности в самообразовании и повышении квалификации, стремления к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

1.Цели и задачи программы

Цель программы: Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

- 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам внутреннего распорядка в образовательной организации.
- 3.Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.2. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы учебно-воспитательной работы.

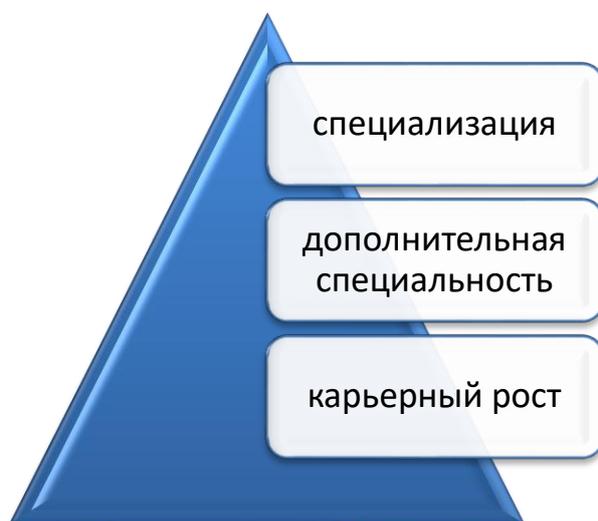
3.3. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

2. Направления работы

Направления работы по реализации программы связаны с ведущими направлениями становления педагога.



Траектории профессионального роста молодого педагога



Основные темы просвещения молодого специалиста:

- нормативно-правовые документы в области образования
- требования к организации образовательной деятельности;
- требования к ведению школьной документации;
- технологии, формы и методы организации учебной и внеурочной деятельности;
- ИКТ-средства
- охрана труда (инструктирование по правилам пользования ТСО, технике безопасности).

Направления методической поддержки молодых педагогов:

- практическое и теоретическое освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- составление рабочей программы по предмету, курсу и т.д.;
- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- освоение современных образовательных технологий;
- подготовка к предстоящей аттестации.

Работа с молодыми специалистами строится с учётом трёх аспектов их деятельности, позволяющих реализовывать необходимость эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений - учителями, обучающимися, родителями.

Уровни взаимодействия молодого педагога

«Молодой педагог – коллега»	
Знания	Умения
<ul style="list-style-type: none"> - этапы адаптации молодого специалиста; - ступени профессионального мастерства; - имидж педагога; - общение и виды общения; - речевая культура педагога; - понятие стресса; <p>пути преодоления стрессовых ситуаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; - планирование работы по самообразованию; - тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; - умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; <p>преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций.</p>
Молодой педагог-ученик	
<ul style="list-style-type: none"> - технология предъявления требования; 	<ul style="list-style-type: none"> грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую

- педагогическая оценка в её современной модификации; создание ситуации успеха	оценку в контексте личностно-ориентированного подхода.
Молодой педагог – родители обучающихся	
- нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями; - пути решения конфликтных ситуаций с родителями; стили воспитания в семье.	находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; - строить беседу с родителями; разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьёй.

3.Формы работы с молодыми педагогами

Алгоритм работы с молодым педагогом

- 1.Вводное анкетирование, тестирование или собеседования в целях выявления трудностей, проблем, неудач.
- 2.Составление совместной программы работы начинающего учителя с наставником.
- 3.Выбор форм работы с молодым специалистом.

Эффективные формы взаимодействия молодого педагога с наставником:

- ✓ деловые и ролевые игры
- ✓ портфолио
- ✓ защита творческих работ
- ✓ разработка и презентация моделей уроков
- ✓ «мозговые штурмы»
- ✓ конкурсы
- ✓ диспуты
- ✓ анализ ситуаций
- ✓ работа в «малых группах»
- ✓ самоактуализация
- ✓ взаимопосещение уроков
- ✓ рефлексия
- ✓ анкетирование
- ✓ психологические тренинги
- ✓ творческие лаборатории
- ✓ круглые столы совместно с родителями и учениками

4.Критерии отбора наставников

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Требования	Критерии
Квалификация	Должность: учитель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	Глубокие знания методики преподавания, психологических особенностей детей школьного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, обучающимися и их родителями. Владение ИКТ
Профессиональные и личностные качества	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (грамотная речь) Аккуратность Дисциплинированность Ответственность Ориентация на результат Умение работать в команде Порядочность Корректность
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта управления людьми Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

5.Содержание работы по реализации программы

Этапы реализации программы:

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

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

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

План мероприятий по реализации программы

№п/п	Тема	Содержание	Сроки
1-й этап «Введение в профессию»			
1	Знакомство с учителями	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
2	Изучение нормативно-Правовой базы. Ведение школьной документации.	1. Изучение ФЗ №273 «Закона об образовании в Российской Федерации», документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов школы, регламентирующих основные вопросы образовательной деятельности. 2. Знакомство с УМК, предметными программами.	Сентябрь

		3. Составление рабочих программ.	
3	Посвящение в учителя	1. Традиционное посвящение в учителя на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
4	Современный урок	<p>1. Методические требования к уроку.</p> <p>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</p> <p>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p> <p>4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</p> <p>5. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>6. Неделя открытых уроков педагогов – стажистов.</p> <p>7. Санитарно-гигиенические требования в области образования.</p> <p>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока».</p>	ноябрь
5	Контроль освоения образовательной программы	<p>1. Оценивание знаний учащихся: теория, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах освоения образовательной программы.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц по результатам учебной деятельности учащихся и</p>	декабрь

		<p>педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</p>	
6	<p>Эмоциональная устойчивость педагога.</p> <p>Коммуникативные компетентности</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения.</p> <p>Преимущества демократического стиля общения. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p>2. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций».</p>	Февраль
7	<p>Самообразование педагога</p>	<p>1. Выбор методической темы.</p> <p>2. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).</p> <p>3. Микроисследование организации работы с</p>	Март

		начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	
8	Бенефис молодого учителя	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. Круглый стол «Педагогическая культура учителя - основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	Апрель
2-й этап «Формирование педагогических компетентностей»			
1	Реализация программы «Школы молодого специалиста	1. Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Сентябрь
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Октябрь
3	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 3. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Классный час как урок взаимопонимания	Ноябрь
4	Современные образовательные	1. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность»	Декабрь

	технологии	учащихся как модель педагогической технологии» 2.Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите проекта»	
5	Основы целеполагания урока. Анализ и самоанализ урока	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4.Посещение уроков молодых учителей администрацией и учителями- наставниками с целью оказания методической помощи 5.Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 6.Совместный анализ урока учителем и завучем - эффективный способ	Февраль
6	Методическая выставка достижений молодого учителя	1.Динамика роста профессионализма молодого учителя: • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. 2.Круглый стол «Компетенции и компетентность ».	Апрель

3-й этап «Выбор индивидуальной линии»

1.	Работа с документацией	1.Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами 2.Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
2.	Изучение нормативных документов	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Октябрь
3	Нестандартные уроки. Использование ИКТ	1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	Ноябрь
4.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. 4.Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Декабрь
5.	Предпрофильная подготовка и профильное обучение	1. Программа предпрофильного обучения. 2. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Организация работы учителя по достижению уровня умений и	Февраль

		навыков, заложенных в модели выпускника школы.	
6.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития	1.Подведение итогов работы «Школы наставничества»: • Портфолио молодого учителя. Тесты- матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ карьерных перспектив молодого учителя. 2.Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Апрель

6.Ожидаемые результаты реализации программы

- 1.Адаптация молодых педагогов в профессии и в коллективе школы.
- 2.Закрепление молодых педагогов в школе.
- 3.Повышение уровня сформированности базовых профессиональных компетентностей молодых педагогов.
- 4.Мотивированность молодых педагогов на участие в конкурсах, активность в общественной жизни школы, в деятельности методических структур.

Реализация программы позволяет:

- 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 учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

7.Приложения

Приложение 1

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

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

4. Представляет ли для вас трудность:

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

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое
(допишите) _____

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

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

Приложение 2

ПАМЯТКА

классному руководителю

Уважаемый молодой коллега!

Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как учителю-наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в школе классным руководителем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. *Не забудьте*, составляя план:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);
- написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Проанализируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- учебные дела;
- участие в общешкольных мероприятиях;
- дела класса;

- работа с родителями;
- индивидуальная работа с учащимися.

Приготовьтесь к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:

- классный журнал;
- план воспитательной работы с классным коллективом;
- тетрадь классного руководителя в любой форме;
- дневники учащихся;
- личные дела учащихся;
- психолого-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий.

Составьте себе памятку:

- кабинет, закрепленный за вашим классом;
- помещение, прикрепленное для генеральной уборки;
- прикрепленный пришкольный участок;
- дни дежурства по школе;
- график дежурства по классу;
- день выпуска общешкольной или классной газет;
- список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- сведения о занятости учащихся во внеурочное время;
- распределение общественных поручений;
- педсоветы и заседания ШМО классных руководителей;
- список учителей-предметников, работающих в классе;
- расписание занятий класса;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета;
- цепочка для срочного оповещения учащихся;
- дни рождения учеников класса по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых может принять участие класс.

Приложение 3

ПЛАН работы по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Содержание	Этапы		
	адаптационный	проектировочный	контрольно-оценочный
Задачи	Определить сформированность	Сформировать потребность у	Сформировать у молодого учителя

	<p>профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя</p>	<p>молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе</p>	<p>способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием</p>
<p>Формы работы</p>	<p>Индивидуальная</p>	<p>Индивидуальная, коллективная</p>	<p>Индивидуальная, групповая, коллективная</p>
<p>Средства, методы</p>	<p>Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого педагога», педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование</p>	<p>Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)</p>

**Рекомендации
по организации наставничества в образовательном учреждении**

1. Профессиональная адаптация является разновидностью социально-психологической адаптации и предполагает как освоение трудовых умений и навыков, так и формирование профессионально важных качеств личности.
2. Существует несколько видов адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности: – психофизиологический – привыкание к новому режиму работы, физическим и психологическим нагрузкам; – профессиональный – формирование необходимых профессиональных умений и навыков; – социально-психологический – включение в систему взаимоотношений в коллективе; – общий (организационный) – приспособление к социально-экономическим, морально- психологическим, организационно-управленческим и прочим условиям трудовой деятельности.
3. Для начинающего педагога вхождение в трудовую деятельность часто сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов организма. Снизить негативные последствия стрессовой ситуации можно, составив индивидуальную программу адаптации с указанием мероприятий, сроков их проведения и ответственных лиц. Как правило, наиболее активное участие в адаптации начинающего педагога принимают руководитель образовательного учреждения, его заместитель, руководитель методического объединения и педагог-наставник. Содержание и методы их деятельности зависят от личностных качеств начинающего педагога и этапа адаптационного процесса.
4. Главная задача педагога-наставника – оказание психологической и профессиональной помощи начинающему педагогу, поэтому при выборе наставника необходимо учитывать его личные качества и опыт работы. Желательно, чтобы педагог-наставник не только помогал начинающему педагогу решать текущие проблемы, но и привлекал его к участию в жизни коллектива, способствовал раскрытию его профессионального потенциала, воспитывал в нем потребность к самообразованию, овладению инновационными технологиями обучения и воспитания, содействовал совершенствованию его профессионального мастерства. Для этого он должен обладать развитыми коммуникативными качествами, быть инициативным и творческим человеком.
5. Выделяют три этапа адаптационного процесса:
 - общая ориентация;
 - вхождение в должность;
 - действенная ориентация.

На этапе общей ориентации (в течение первой недели работы) начинающего педагога необходимо познакомить со структурой образовательного учреждения, коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка, традициями. Как правило, эту информацию ему сообщает руководитель образовательного учреждения. Кроме того, он должен рассказать педагогу о режиме труда и отдыха (порядке предоставления отпусков, отгулов), заработной плате (нормах и правилах начисления, особенностях оплаты труда в случае замены уроков, стимулирующих выплатах и т. д.), дополнительных льготах (страховании, повышении квалификации и профессиональной переподготовке, возможности обучения с отрывом и без отрыва от работы и т. д.), условиях назначения на должность, перемещениях и увольнениях, служебных взаимоотношениях, дисциплинарных мерах, поощрениях и взысканиях, а также об охране труда и технике безопасности.

Задача заместителя руководителя образовательного учреждения и руководителя методического объединения на этом этапе заключается в том, чтобы оценить профессиональный уровень начинающего педагога, определить основные направления его деятельности, назначить педагога-наставника и разработать систему стимулирования для повышения заинтересованности педагога-наставника в успешной адаптации начинающего педагога.

В свою очередь педагог-наставник должен рассказать начинающему педагогу об основных требованиях к работе, разъяснить степень ответственности за результаты педагогического труда и познакомить его с правилами ведения школьной документации.

На этапе вхождения в должность (в течение первого месяца работы) начинающий педагог должен узнать об особенностях деятельности структурных подразделений образовательного учреждения, а также более подробно познакомиться со своими функциональными обязанностями. Основную работу на этом этапе с ним проводят заместитель руководителя образовательного учреждения, руководитель методического объединения и педагог-наставник.

Заместитель руководителя образовательного учреждения и руководитель методического объединения информируют его о целях, задачах и основных направлениях деятельности методического объединения и других структурных подразделений учреждения, особенностях взаимодействия между ними и взаимоотношениях педагогов в коллективе, а педагог-наставник знакомит его с должностной инструкцией и функциональными обязанностями, рассказывает об особенностях организации учебно-воспитательного процесса и методике преподавания. Кроме того, он проводит с начинающим педагогом инструктаж о поведении на рабочем месте, порядке действий в экстренных случаях и помогает ему рационально спланировать рабочий день.

На этапе действенной ориентации (в течение первых 3–4 месяцев работы) начинающий педагог, как правило, активно включается в работу структурных подразделений, творческих групп, участвует в организации различных мероприятий, выполняет общественные поручения, продуктивно общается с коллегами и администрацией. Особую роль на этом этапе играет наставник, который регулярно посещает уроки начинающего педагога, приглашает его на свои и уроки других педагогов, а в случае затруднений проводит консультации.

6. Оценить успешность адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности можно во время собеседований, которые необходимо проводить раз в месяц с участием руководителя методического объединения и заместителя руководителя образовательного учреждения. По результатам собеседований принимаются решения о необходимости предоставления начинающему педагогу дополнительной информации, совершенствовании его профессиональных умений и навыков. На основе анализа и оценки результатов деятельности за прошедший период определяется тип профессиональной адаптации педагога: конструктивный или деструктивный (для конструктивного типа характерно активное поведение и проявление личной позиции в вопросах взаимоотношений с коллегами и профессиональной деятельности, для деструктивного – полное принятие ценностных ориентаций нового социума без попыток активного взаимодействия с коллегами и проявления личной позиции). Затем формулируются новые задачи, вносятся корректировки в программу адаптации.

7. Показатели успешной адаптации начинающего педагога можно условно разделить на профессиональные и индивидуально-психологические.

Профессиональные показатели:

- положительная динамика успеваемости и дисциплины обучающихся;
- продуктивное взаимодействие с родителями и коллегами;
- рост профессионального мастерства, деловой и социальной активности.

Индивидуально-психологические показатели:

- устойчивая мотивация к деятельности;
- высокая работоспособность;
- доверительные, дружеские отношения в коллективе;
- отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний.

Информация по данным показателям собирается в течение недели педагогом-наставником и заместителем руководителя образовательного учреждения, а затем обсуждается на заседании совета при руководителе образовательного учреждения. В зависимости от результатов составляется

программа профессионального развития начинающего педагога на последующие годы.