

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 29» г. Абакана

**Направление:** групповое наставничество по форме «педагог-педагог»

## **«Школа молодого специалиста»**

**Автор:** Елкина Лариса Петровна,  
руководитель ШМО «Школа молодого специалиста»,  
учитель музыки

Абакан, 2022

## Введение

*«Чтобы благие начинанья  
Могли свободно возрасти,  
Разлей в народе жажду знанья  
И к знанью укажи пути!»  
/«Гимн» Н. А. Некрасов/*

Школа - это мир, в котором свои обычаи и правила. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознает, что знания, полученные им ранее, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - все иначе!

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист может столкнуться с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень невзгод, которые подстерегают учителя - новичка.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему также необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы.

В МБОУ «СОШ № 29» г. Абакана очень трепетно относятся к молодым специалистам, так как школа образовалась только в 2019 году и сама еще молода по своему созданию. Продуманные действия администрации школы, хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив приходящим молодым педагогам и успешно работать с учениками и их родителями.

В нашей школе с самого открытия, с 2019 года, реализуется целевая модель проекта «Наставничество», разработана дорожная карта модели, составлена программа реализации проекта, внедряются актуальные социальные и образовательные практики.

МБОУ «СОШ № 29» г. Абакана входит в число образовательных организаций – участников проекта «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в республике Хакасия», сроки реализации которой

определены с 29.12.2021 – по 29.12.2024 (Протокол заседания Ученого совета №6 от 29.12.2021г.).

Руководителем данного проекта в РХ является: Черноусова Л.Н., заведующая кафедрой управления образованием ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации».

Куратор по МБОУ «СОШ № 29» данного проекта – заместитель директора по УВР: Максименко Л.Н. , руководитель ШМО «Школа молодого специалиста» - Елкина Л.П.

*/Приложение № 1 «Приказ об организации деятельности целевой модели наставничества»/*

Цель данного проекта: Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в республике Хакасия на базе школ республики.

Задачи:

1. Разработать модель наставничества в образовательных организациях РХ по форме «команда-команда», «руководитель-руководитель», «педагог-педагог».
2. Апробировать модель по форме «команда-команда», «руководитель-руководитель», «педагог - педагог» на базе «пилотных» организаций РХ.
3. Выявить эффективные практики наставничества.
4. Обобщить и распространить опыт модели наставничества в общеобразовательных организациях РХ по форме «команда - команда», «руководитель - руководитель», «педагог - педагог».

Основные показатели оценки эффективности проекта:

- повышение уровня профессиональной мастерства руководителей и педагогов, участвующих в реализации программы наставничества
- обеспечение снижения текучести педагогических кадров в общеобразовательных организациях, закрепление молодых специалистов на месте работы;
- создание условий для улучшения социально-психологического климата в общеобразовательных организациях
- наличие положительной динамики числа, качества, масштаба наставнических мероприятий;

- наличие разработанных в рамках взаимодействия методических продуктов, успешно прошедших профессионально-общественную экспертизу (региональные учебно-методические объединения и др.)
- увеличение количества общеобразовательных организаций, реализующих модель наставничества в РХ
- информационное продвижение программ наставничества в общеобразовательных организациях РХ.

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

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2020 года. Молодому учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач и способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества в нашей школе, способность оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

## Структура наставничества МБОУ «СОШ № 29»



### Цели и задачи наставничества МБОУ «СОШ № 29»

#### 1.Цель школьного наставничества:

- ❖ оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении;
- ❖ формирование в школе кадрового ядра.

#### 2.Задачи школьного наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МБОУ «СОШ № 29»;
- ускорить процесс профессионального становления молодого учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе;
- повышать уровень квалификации и аттестации молодых педагогических кадров.

### Организационные основы наставничества МБОУ «СОШ № 29»

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора

школы и руководитель школьного методического объединения, в котором организуется наставничество.

Выбираются наставники из подготовленных учителей 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;
- стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.

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 школы с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников школы:

- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в школе;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в школу по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в школе.

*Приложение № 2 «Приказ о назначении наставников МБОУ «СОШ № 29»/*

## **Алгоритм действий структурных элементов наставничества**

Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив школы. Молодой преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, председателя методического объединения, учителей - коллег, классных руководителей и психологов. Сопровождение молодого специалиста в школе - дело всех: начиная от директора школы, заканчивая учителем - коллегой. Ведь каждый из них – мастер своего дела!

### Директор:

- знакомит молодого педагога с педагогическим коллективом;
- разъясняет права и обязанности учителя;
- назначает учителя - наставника;
- определяет рабочее место учителя;
- проводит работу по решению социально – бытовых проблем.

### Зам. директора по УВР:

- знакомит с организацией рабочего процесса в школе;
- представляет учителя учащимся тех классов, в которых он будет работать;
- знакомит с нормативной школьной документацией;
- проводит диагностику.

### Руководитель ШМО:

- вносит в банк данных информацию о молодых специалистах;
- знакомит с планом работы ШМО;
- знакомит с педагогом – наставником молодого специалиста;
- проводит «Школу молодого специалиста»;
- консультирует по рабочим вопросам.

### Учитель – наставник:

- составляет план ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут);
- помогает составить план и тему саморазвития;
- учит составлять рабочие программы, карту урока и КТП;
- посещает уроки, классные часы, мероприятия молодого учителя;
- учит проводить анализ и самоанализ уроков и мероприятий.

Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель. Хотелось бы, чтобы так было во всех школах, тогда число молодых учителей будет значительно больше, а престиж профессии учителя выше.

### **«Школа молодого специалиста» МБОУ «СОШ № 29»**

«Школа молодого специалиста» в 2022- 2023 учебном году сформирована под руководством педагога - наставника Елкиной Ларисы Петровны со стажем педагогической работы 38 лет.

Весомую роль в становлении молодого специалиста играет не только его непосредственный наставник, но и руководитель методического объединения молодых учителей, который способствует не только постоянному развитию самого молодого педагога, но и взаимодействию молодого специалиста со всеми участниками образовательного процесса, ведь, как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, "педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни".

#### **Цели работы ШМО «Школа молодого специалиста»:**

- 1.Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки вновь прибывших учителей;
- 2.Оказание практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- 3.Формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов и потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании,

#### **Задачи работы:**

- 1.Помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе;
- 2.Создание условий для выявления профессиональной ориентации;
- 3.Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения по обновленным ФГОС;
- 4.Формирование профессиональных умений в накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми и родителями;
- 5.Формирование своего индивидуального стиля в работе, выработка своего педагогического кредо;



6. Развитие креативных способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
7. Обеспечить мониторинг профессиональной деятельности молодого педагога;
8. Формирование потребности в непрерывном образовании и самообразовании, создание условий для личностного и профессионального роста педагогов средствами методической работы и повышения квалификации;
9. Совершенствование своего профессионального «Портфолио».

### **Прогнозируемый результат:**

1. Уметь планировать педагогическую деятельность, основываясь нормативными документами в ходе реализации обновленных ФГОС на основе творческого поиска через самообразование.
2. Повышение интеллектуальной культуры и этики педагога.
3. Повышение квалификации и методической грамотности преподаваемой сферы деятельности.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение планировать учебную деятельность в урочном и внеурочном процессе.
6. Организовывать работу с одарёнными детьми и принимать участие в научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, исследовательской и проектной деятельности.
7. Умение проектировать учебно-воспитательную деятельность, работать с классом на основе изучения личности ребенка, психолого-педагогических приемов, проводить индивидуальную работу с учащимися.
8. Учиться владеть различными методиками в работе с родителями.

*Приложение № 3 «План работы ШМО «Школа молодого специалиста на 2022-2023 г./*

Формы работы с молодыми учителями в нашей «Школе молодого специалиста» очень обширны:

#### **1) Коллективная работа:**

- Педагогический совет
- Педагогический семинар
- Круглый стол
- Педагогические конференции

## **2) Групповая работа:**

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Педагогические чтения
- Тренинги

## **3) Индивидуальная работа:**

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия
- Тестирование, анкетирование
- Посещение уроков
- Самообразование

## **4) Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:**

- Технология сотрудничества
- Коучинг
- Копилка идей
- Ярмарка открытий
- Кейс - метод
- Технология открытого пространства
- Квик - настройка
- Неделя молодого учителя
- Психологические тренинги «Познай себя»
- Мастер – класс
- Деловые игры
- Фестивали, конкурс «Педагогический дебют»

*/Приложение № 4 Семинар – практикум «Деловые игры»/*

*/Приложение № 5 «Сценарий творческого конкурса «Педагогический дебют»/*

Молодые педагоги, устраиваясь на работу не только в нашу, но в любую школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь, и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной сфере. Чтобы понять, какие затруднения испытывает молодой специалист, я провожу опрос, анкетирование или тестирование, по результатам которого выявляются трудности и проблемы, волнующие молодого учителя.

*/Приложение № 6 «Анкета для молодого специалиста - «Мои профессиональные затруднения»/*

Также по плану в течение года проводятся и другие тестирования, анкеты, опросы: «Анкета для учителя по выявлению проблем и успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков», тест «Способности преподавателя к саморазвитию», анкета «Итоги года в работе молодого специалиста» и др.

Каждый молодой педагог в ШМО имеет тему самообразования, над которой работает в тесном сотрудничестве со своим наставником.

*/Приложение № 7 «Темы самообразования молодых специалистов»/*

Молодые специалисты участвуют в педсоветах и обучающих семинарах, мастер-классах и конкурсах, концертах и фестивалях.

В текущем 2022-2023 учебном году наши молодые педагоги зарегистрировались в «Ассоциации молодых педагогов РХ», приняли активное участие в Республиканской акции «Опытный учитель - молодому специалисту» ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» - 2022; в XII Республиканском педагогическом марафоне, ХИРО и ПК «Обновленные ФГОС: достигаем планируемые результаты!»; 24 ноября вместе со своими педагогами - наставниками приняли участие в проведении мастер-классов для студентов педколледжа ХГУ им. Н.Ф. Катанова; принимали активное участие в постановке для республиканского творческого конкурса «Под софитами школьной сцены». Взаимодействуя в сотрудничестве со своими наставниками, молодые специалисты выступают на семинарах и конференциях,

участвуют в педсоветах и мастер – классах, открытых уроках с использованием ЦОР.

В конце учебного года будут подведены итоги работы за год «Школы молодого специалиста», анализ и самоанализ работы каждого молодого учителя и его педагога – наставника, проведен фестиваль «Педагогический дебют».

### **Работа педагога-наставника в «Школе молодого специалиста»**

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом в большей степени может опытный коллега – наставник. За каждым молодым педагогом приказом директора школы закреплен учитель-наставник, со стажем работы не менее 10 лет.

#### ***Приложение № 8 «Список наставников и молодых специалистов»/***

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов - наставников:

1.Проводник. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2.Защитник интересов. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных

мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3.Кумир. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4.Консультант. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5.Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

### **Ключевые компетенции наставника**

<b>Компетенции</b>	<b>Характеристика</b>
Личностная зрелость	Соблюдение этических стандартов, личная мотивация
Нацеленность на результат	Настойчивость, организация работы по достижению целей
Открытость новому	Получение новых знаний, самокритичность, обратная связь

Способность принимать решения	Уметь наблюдать, собирать информацию, анализировать, делать выводы, принимать решения
Способность выстраивать отношения	Терпимость к разным точкам зрения, проявление внимания и уважения, доверительные взаимоотношения
Эффективные коммуникации	Нацеленность на взаимопонимание, невербальные коммуникации, четкость и структурированность речи, учет индивидуальных способностей
Способность мотивировать других	Умение воодушевлять, создавать эмоциональный настрой, подбирать соответствующие методы мотивации
Способность развивать других	Передача знаний и профессионального опыта, умение побуждать наставляемого к самостоятельным вариантам правильных решений, конструктивная обратная связь

Вместе с педагогом - наставником молодому специалисту в нашей школе намечается «траектория», по которой он будет двигаться. Представлено это в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута» для каждого молодого специалиста нашей школы.

*/Приложение № 9 «Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого учителя» / «Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.*

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

**Целью составления (проекта) индивидуального маршрута** молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

**Задачами проекта ИМО являются:**

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Результаты деятельности молодого специалиста будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года.

**Предполагаемыми результатами являются:**

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;

- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.
- Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование, рассчитано на один год.

*/Приложение № 10 «Рекомендации педагогу – наставнику»/*

## **Педагог-наставник - Елкина Лариса Петровна**

В МБОУ «СОШ № 29» Елкина Лариса Петровна не только руководитель ШМО «Школа молодого специалиста», но и наставник молодого специалиста - педагога - организатора Школиной Ольги Николаевны.

*/Приложение № 11 «План работы с молодым специалистом Школиной О.Н.»/*

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодым специалистом, важно построить доверительные отношения с ним. В практике применяются 5 принципов успешного наставника.

Соблюдение этих принципов, активное применение их на практике, я думаю, позволит завоевать уважение своих подопечных.

### 1) Принцип уважения

- Проявлять уважение к окружающим;
- Ценить труд окружающих;
- Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете;
- Быть преданным своему делу и профессии.

### 2) Принцип взаимосвязи

- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

### 3) Принцип доверия

- Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером.
- Знания важны, но честность играет не меньшую роль.



#### 4) Принцип вдохновения

- Быть идейным вдохновителем, творческой и активной личностью для своего наставляемого подопечного;
- Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности;
- Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

#### 5) Принцип эффективной коммуникации

- Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь непонятно о чем.
- Перед тем как Вы начнете говорить, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать, с целью понять, а не ответить.

Выступая в роли учителя – наставника стараюсь всегда совершенствовать свои профессиональные знания на различных курсах, конференциях, семинарах, вебинарах:

- Модульный курс «1 сентября» «Наставничество в образовании» (сертификат № Е-С-2318270 – ноябрь 2021г.);
- «Педагогическое наставничество - перспективное направление образовательного процесса» (сертификат № СМ 3308305- декабрь 2021г.);
- Республиканская акция «Опытный учитель - молодому специалисту» ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» (сертификат – ноябрь,2021г.);
- «Всероссийский форум обобщения педагогического опыта и наставничества» (сертификат № 1145926 - январь 2022г.);
- Педсовет с обобщением опыта «Практический опыт системы наставничества»; (октябрь 2022 г.)
- Республиканская акция «Опытный учитель - молодому специалисту» ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации» (сертификат, ноябрь 2022г.)
- Представление опыта организации современного урока в рамках освоения учителями музыки республики Тыва ДПП ПК «реализация требований

обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя музыки» - стажировка от ГАОУ РХ ДПО «ХИРО и ПК» (Справка № б-н от 08 ноября 2022 г.)

- XII Республиканский педагогический марафон, ХИРО и ПК “Обновленные ФГОС: достигаем планируемые результаты!” (сертификат от 11.11. 2022 г)
- Республиканский конкурс "Лучший наставник детей и молодежи - 2022" (Диплом 2 степени – 18 ноября 2022г.)
- Вебинар «Наставничество в образовании» (сертификат\_№ 1183977 от 21.11.2022 г.)

10 советами для молодых учителей, которые можно применять в своей педагогической деятельности:

1. Стимулируйте мышление учащихся, начиная уроки с провокационных вопросов.
2. Ставьте четкие цели перед учениками и направляйте их взгляды к высоким достижениям.
3. Используйте сильные стороны учащихся, чтобы помочь им в обучении.
4. Запретите себе и ученикам воспринимать неудачи, пусть это будет еще один полезный урок.
5. Учитесь сами каждый день и растите интеллектуально.
6. Празднуйте с учениками их успехи и поощряйте у них любую полезную деятельность.
7. На ваших уроках в равной степени должны присутствовать, интеллектуальная, социальная и физическая деятельность.
8. Будьте гибкими и реагируйте на потребности учеников.
9. Имейте в жизни увлечения и хобби, кроме работы и вы тогда будете интересны своим ученикам.
10. Делитесь с учениками стратегиями, которые используете сами!

## Литература:

1. «Спутник классного руководителя» Л.Д. Гуткина и др. «Педагогический поиск» - Москва, 2002год.
2. Статья «Наставник в школе». Журнал «Начальная школа» №8, 2006 год
- 3.Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. - СПб., «Свое издательство», 2015 год
4. Сборник «Наставничество: Эффективная форма обучения» - Казань, 2020 год
- 5.Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>