**Муниципальное АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ Учреждение**

**«ГОЛЫШМАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»**

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**

**по поддержке и сопровождению**

**молодых педагогов**

2021 год

**Паспорт ДОРОЖНОЙ КАРТЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Программа по поддержке и сопровождению молодых педагогов |
| Нормативно-правовые основания для разработки Программы | -Конституция Российской Федерации  -Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»  -Приоритетный национальный проект «Образование»  -Устав МАОУ «Голышмановская СОШ №2»  -Положение о наставничестве в МАОУ «Голышмановская СОШ №2» |
| Разработчик Программы | Петрушенко Юлия Викторовна, заместитель директора по УР |
| Участники реализации | -молодые специалисты  -администрация школы  -педагоги-наставники |
| Срок реализации | Программа рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности. |
| Цель Программы | Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечить условия для профессионального роста педагогов. |
| Задачи Программы | 1) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.  2) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.  3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.  4) Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.  5) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.  6) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.  7) Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.  8) Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций |
| Основные направления | 1) Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.  2) Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение.  3) Методическое сопровождение образовательного процесса. |
| Индикативные показатели Программы | 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.  2) Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.  3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка.  4) Умение проектировать воспитательную систему.  5) Умение индивидуально работать с детьми.  6) Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся. 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.  8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя. |
| Параметры | Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:  1) вхождение в профессиональное образовательное пространство;  2) профессиональное самоопределение;  3) творческая самореализация;  4) проектирование профессиональной карьеры;  5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;  6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры. |
| Система контроля | 1) ИОМ молодого или начинающего педагога.  2) Портфолио молодого специалиста  3) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников (наставничество) учителями – наставниками (Приложение 1) |
| Оценка эффективности Программы | Наличие процедуры, учитывающей критерии эффективности программы. Критериями эффективности являются:  а) организационные характеристики – выполнение условий организации программы наставничества (наличие программы реализации, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов);  б) психологические характеристики –удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения;  в) педагогические характеристики – изменения результатов наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте, профессиональное самоопределение).  Опрос для мониторинга программы (Приложение 2) |

**Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа по поддержке и сопровождению молодых педагогов призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

**Актуальность**

Педагогический коллектив МАОУ «Голышмановская СОШ №2» до 2017 года являлся стабильным, большинство педагогов с педагогическим стажем более 20 лет. Но, начиная с 2018 года, в школу стали приходить молодые учителя.

Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Перед руководителем образовательного учреждения встала проблема создания условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста, осуществляемую через непрерывную профессиональную учёбу, которую призвана обеспечить методическая служба.

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 с опытом, 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 ФГОСы 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.

Программа по поддержке и сопровождению молодых педагогов является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

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 работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

* Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
* Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
* Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
* Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
* Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
* Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
* Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
* Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

**Объект:** наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении молодых специалистов.

**Эффективность практики** наставничества в МАОУ «Голышмановская СОШ №2» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса.

2. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое сопровождение.

3. Программирование и моделирование образовательного процесса.

4. Методическое сопровождение образовательного процесса.

5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

**Введение**

Наставничество в МАОУ «Голышмановская СОШ №2» - добровольный вид деятельности социальных и профессионально компетентных педагогов. Объединяет их не только передача опыта молодым специалистам, но и умение сопереживать, понять и принять.

***Модель наставничества в МАОУ «Голышмановская СОШ №2»***

Практика

Учитель-наставник

Становление учителя-профессионала

ШМО

Администрация

Самообразование

***Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:***

* Обязательность - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
* Индивидуальность - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
* Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.
* Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых специалистов ведется через:

1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений, районного клуба молодого учителя;

2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;

3) обучение на курсах повышения квалификации;

4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

***Этапы работы***

I этап «Адаптационный» (1-й год работы)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МАОУ «Голышмановская СОШ №2», традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

За молодым специалистом закрепляется наставник. В школе организована методическая работа по наставничеству молодых специалистов и вновь прибывшими педагогами.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка ИОМ.

Методическая деятельность призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный учитель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап «Становление» (2-3 год работы)

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

− изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;

− повышение своего профессионального мастерства;

− посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.;

− приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;

− участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренингах и др.;

− проведение семинаров-практикумов.

III этап «Профессиональное развитие» (4 год работы)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

***Модель работы***

***МАОУ «Голышмановская СОШ №2» с молодыми специалистами:***

**Цель:** становление профессионально-адаптированных компетенций молодого специалиста в условиях образовательной организации для достижения успешной образовательной деятельности.

**Задачи:**

- создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе;

- выявить затруднения и принять меры по их предупреждению.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Результат: профессиональное становление молодого педагога | | Пути доставки | Операционный компонент | Пути доставки | |
| 1 этап «Адаптационный»  Гипотеза: если мы создадим максимально комфортные условия, при которых молодой специалист будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности, то он закрепится в образовательной организации | | | | | |
| 1. Нормативно-правовая база: Конституция РФ  -Федеральный Закон «Об образовании в РФ»  -Приоритетный национальный проект «Образование»  -Устав МАОУ «Голышмановская СОШ №2»  -Положение о наставничестве в МАОУ «Голышмановская СОШ №2» | | Психологический тренинг «Успешный педагог» | Диагностика  Карта педагогических затруднений | Самоэкспертиза нормативных документов, собеседование | |
| 1.1. ООП ООО (целевые ориентиры и образовательные результаты) | | | 1) Маркирование текста (прием смыслового чтения);  2)Круглый стол;  3)Сайт школы | | |
| 1.2. в) СанПиН (требования к организации образовательного процесса) | | |
| 1.3. знакомство с УМК и предметными программами | Заседание ШМО, практикум | | | | Сайт школы |
| 2. Регламент работы (локальные акты ОО: устав школы, положение и приказ о наставничестве, должностные инструкции, знакомство с традициями и режимом школы, журналы, личные дела | Работа наставника | | | | Включение в инновационную деятельность |
| 3. Контрольно-оценочная деятельность | Решение проблемных ситуаций | | | | Формирование портфолио |
| 4. Методическая мастерская. Психолого-педагогическая поддержа | Разработка технологических карт уроков на разных этапах современного урока (мотивационноцелевом, оценочнодеятельностном, рефлексивнооценочном). Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Коллективные просмотры уроков (убеждение, поощрения, беседы, взаимодействия молодых педагогов разных ОО, помощь психолога) | | Выявлять собственные дефициты и формировать запросы к наставнику. Выступление на МО. Проведение открытых уроков. Самопрезентация. | | Взаимопосещение уроков. Совместная разработка технологических карт уроков на разных этапах современного урока (мотивационноцелевом, оценочнодеятельностном, рефлексивнооценочном). Консультации. Участие в профессиональных конкурсах.  Неделя молодого педагога |
| 2 этап «Становление»  Гипотеза: если обеспечить непрерывность профессионального становления молодого специалиста в сотрудничестве субъектов образовательного процесса, то профессиональное становление педагога в условиях образовательного пространства будет успешным | | | | | |
| Работа по теме самообразования. Подготовка декады, участие в конкурсах. Обучение на курсах повышения квалификации. Оценочно-рефлексивный. | Информирование молодого специалиста. | | Подготовил и провел методические мероприятия. Анализирует деятельность (владеет оценочным инструментарием). Обмен опытом (демонстрирует свои достижения), работа с документацией. Выстраивает отношения с субъектами образовательных отношений. | | Неделя молодого специалиста. Мастер-класс. Самопрезентация "Моя профессия - педагог".  Обучающие семинары. Формирование портфолио. Тестирование, выступление по теме самообразования, декада, конкурсы, курсы, практикумы, лектории на родительском собрании |
| 3 этап «Профессиональное развитие»  Гипотеза: если молодой специалист успешен в педагогической деятельности, то будет готов продолжить профессиональное развитие | | | | | |
| Знает нормативно-правовой, методический и информационный материал. Знает психолого-педагогические особенности детей | Школьный сайт, профессиональные сообщества, вебинары, дистанционные курсы | | Выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности. Планирует урок с учетом психолого-педагогических особенностей детей | | Неделя молодого специалиста. Создание своего сайта. Участие в профессиональных сообществах. |
| Знает и применяет элементы современных педагогических технологий. Знает критерии самооценки и самоконтроля | Решение педагогических ситуаций не вызывает трудностей. Практикум. | | Умеет вносить коррективы в свою педагогическую деятельность. Развитие навыков самооценки и самоконтроля. Установлены отношения сотрудничества в коллективе, родители. | | Диссеминация опыта педагогической деятельности: выступление, участие в профессиональных конкурсах разного уровня |
| Оценочно-рефлексивный. | Аттестация | | | | Портфолио педагогических достижений, электронное портфолио. |

***Механизм реализации программы***

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. **Учитель первой или высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой специалист:**

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения.

Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых специалистов являются:

* формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
* развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
* содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
* согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
* помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
* практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
* развитие способности молодых специалистов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
* проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

В работе с молодыми специалистами задействованы все компоненты методической службы школы. С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители школьных методических объединений участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы. С каждым начинающим педагогом совместно с наставником разрабатывается ИОМ. Молодой или начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д.

В школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;

- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;

- рефлексия и анализ собственной деятельности;

- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;

- разработка собственных средств наглядности;

- самостоятельное проведение исследований;

- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;

- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;

- подготовка самоанализа по итогам года;

- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;

- персональные консультации;

- собеседования с администрацией;

- индивидуальная работа с наставником;

- посещение семинаров и тренингов;

-посещение курсов повышения квалификации.

Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

**2. Молодой специалист – коллега:**

Оказание поддержки со стороны коллег. С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы.

Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым специалистам состоит из следующих этапов:

1) Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2) Расширение имеющихся ЗУН, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3) Нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4) Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5) Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

**3. Молодой специалист – учащиеся, родители:** формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей;

- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

- практического опыта работы с детьми.

**Организация наставничества**

В современных условиях молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. 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 быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

**Молодой специалист:**

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности;

- развивает собственную профессиональную карьеру;

- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой;

- приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

**Наставник:**

-развивает свои деловые качества;

-повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

**Организация:**

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

- улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

**Критерии отбора наставников**

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

− высокий уровень профессиональной подготовки;

− наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

− развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

− способность и готовность делиться профессиональным опытом;

− стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

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.

**Методическое содержание**

Программа по поддержке и сопровождению молодых педагогов рассчитана на 4 года.

Занятия проводятся по следующим модулям:

1.Моделирование процесса обучения;

2.Моделирование воспитательного процесса;

3.Образовательные технологии и ведение документации;

4.Развитие профессиональной компетентности педагога.

**Учебно-тематический план**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Тема занятия | Кол-во часов |
| **1 год** | | |
| 1 | Изучение нормативно-правовой базы школы | 2 |
| 2 | Педагогическая культура и этика | 2 |
| 3 | Организация системы работы с родителями | 2 |
| 4 | Основы конструктивного общения в педагогическом коллективе | 2 |
| 5 | Роль педагога в детском коллективе | 2 |
| 6 | Формы и методы диагностики в образовании | 2 |
| **2 год** | | |
| 1 | Использование информационно-коммуникационных технологий в работе педагогических работников | 2 |
| 2 | Программно-методическое обеспечение образовательного процесса | 2 |
| 3 | Игровые методы обучения | 2 |
| 4 | Педагогическое проектирование в учреждении дополнительного 2 образования | 2 |
| 5 | Современные технологии | 2 |
| 6 | Современные приёмы и формы работы с родителями | 2 |
| **3 год** | | |
| 1 | Использование современных информационно-коммуникационных технологий в конструировании занятий | 2 |
| 2 | Структура написания самоанализа | 2 |
| 3 | Профессиональные кризисы: как их предотвратить | 2 |
| 4 | Система использования педагогических диагностических методик в образовательном процессе | 2 |
| **4 год** | | |
| 1 | Использование в практике современных педагогических технологий | 4 |
| 2 | Технология изучения и обобщения педагогического опыта | 4 |
| 3 | Информационные образовательные зоны как условие достижения нового качества образования | 2 |
| 4 | Профессиональное становление молодого учителя через участие в конкурсном движении | 2 |

**Направление и содержание работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления** | **Содержание работы** | **Дата** | **Ответственный** |
| Организация наставничества | 1. Собеседование с молодыми учителями  2. Выбор и назначение наставников  3. Встреча и знакомство с наставниками  4. Совместное составление плана работы с наставниками | Ежегодно, сентябрь | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |
| Методические семинары | Семинар «Нетрадиционные формы обучения»  Семинар «Современные образовательные технологии»  Школьная документация  Планирование работы учителя  Методика проведения классного часа  Методические аспекты урока Дидактические аспекты современного урока | По плану | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |
| Работа с документацией | 1. Оформление журнала  2. Внутренний распорядок дня  3. Устав школы  4. Локальные акты  5. Составление календарно-тематических планов  6. Поурочное планирование  7. Личные дела учащихся | В течение года | Наставник |
| Самообразование | 1. Оказание помощи в выборе темы самообразования  2. Оказание помощи в составлении плана самообразования  3. Выбор литературы  4. Работа с литературой  5. Изучение передового опыта по теме | В течение года | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |
| Распространение положительного, успешного опыта работы | 1. Участие в неделе молодого педагога  2. Проведение открытых уроков  3. Участие в предметной декаде  4. Участие в профессиональных конкурсах | В течение года | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |
| Диагностика работы | Анкетирование  1. Диагностика уровня педагогического мастерства  2. Диагностика творческого подхода к работе  3. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года  Анализ работы | В течение года | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник  Психолог |
| Повышение квалификации | 1. Посещение школьных, окружных методических семинаров педагогического мастерства.  2 Обучение на курсах. |  | Зам.директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |

**Примерный план работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями на 2021/22 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Проводимая работа** | **Ответственный** | **Примечание** |
| ***Сентябрь*** | | |
| Знакомство с правилами внутреннего распорядка и планом работы школы, должностными инструкциями; посещение уроков; подбор наставников | Директор ОУ  Заместитель директора по УР  Заведующие отделением | + |
| Знакомство с программами; инструктаж о ведении журналов (контроль ведения журналов), проверке дневников и тетрадей учащихся; контроль тематического планирования; посещение уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением  Наставник | + |
| Инструктаж классных руководителей; составление планов воспитательной работы; проведение родительских собраний; организация предметных кружков и факультативов; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением  Социальный педагог | + |
| Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков; проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением  Наставник | + |
| Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий | Наставник | + |
| ***Октябрь*** | | |
| Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам; посещение уроков | Директор ОУ  Заведующие отделением | + |
| Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с учащимися | Наставник | + |
| Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением | + |
| Помощь в работе над "трудными темами"; проведение бесед на темы "Поурочные планы: какими они должны быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя" | Наставник | + |
| Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков | + |
| ***Ноябрь*** | | |
| Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов | Директор ОУ  Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Помощь в организации работы с учащимися во время каникул; проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель – ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как добиться дисциплины на уроке?" | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |  |
| Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке "трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и методы их решения" , "Способы организации работы учащихся с текстом учебника" | Наставник |  |
| ***Декабрь*** | | |
| Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков |  |
| Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков; внеурочная работа по предмету | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем"; проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету | Наставник |  |
| ***Январь*** | | |
| Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков |  |
| Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков; внеурочная работа по предмету | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Обучение использованию на уроках накопленного методического материала кабинета | Наставник |  |
| Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке "трудных тем"; проведение беседы "Развивающие задачи урока и методы их решения"; внеурочная работа по предмету |  |
| ***Февраль*** | | |
| Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков | Директор ОУ  Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения учащихся | Социальный педагог, психолог |  |
| Проведение бесед "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности" | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Проведение открытых уроков учителей; контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися; обсуждение способов выхода из трудной ситуации на уроке | Наставник |  |
| ***Март*** | | |
| Проведение беседы "О взаимоотношениях в коллективе"; посещение открытых уроков | Директор ОУ  Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке; контроль выполнения учебных программ, графика контрольных работ; посещение открытых уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Посещение классных часов; проведение беседы "Решение проблем семейного воспитания"; помощь в организации работы с учащимися во время каникул | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением  Наставник |  |
| Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися" | Наставник |  |
| ***Апрель*** | | |
| Посещение открытых уроков | Директор ОУ  Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Проведение беседы "Как подготовить учащихся к общешкольному празднику" | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Помощь в организации открытых уроков; проведение микроисследования организации работы с начинающими педагогами в школе и уровня их профессиональной компетентности | Наставник  Психолог |  |
| Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год | Наставник |  |
| ***Май*** | | |
| Подведение итогов работы; контроль выполнения программ, графика контрольных работ | Заместитель директора по УР  Заведующие отделением |  |
| Подготовка информации о летнем отдыхе учащихся | Заместитель директора по ВР  Заведующие отделением |  |
| Анализ работы с молодыми педагогами | Наставник |  |

**Ожидаемые результаты**

Работа в рамках Программы по поддержке и сопровождению молодых подогов дает возможность молодым специалистам повысить свой профессиональный уровень. Как показала практика, после трех-четырех лет работы начинающий педагогический работник способен самостоятельно выстроить свой педагогический профессиональный путь, пройти успешно аттестацию, требующую высокого уровня развития профессиональной компетентности.

**Ожидаемые результаты:**

**для молодого специалиста:**

− активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

− повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

− появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

− участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

− наличие портфолио у каждого молодого педагога;

− успешное прохождение процедуры аттестации. для наставника:

− эффективный способ самореализации;

− повышение квалификации;

− достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для наставника:**

− эффективный способ самореализации;

− повышение квалификации;

− достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**для образовательной организации:**

− успешная адаптация молодых специалистов;

− повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

**Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

* вхождение в профессиональное образовательное пространство
* профессиональное самоопределение
* творческая самореализация
* проектирование профессиональной карьеры
* вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность
* самоорганизация и развитие профессиональной карьеры

**Практическая значимость реализации программы**

В ходе реализации программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых специалистов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма. Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школю решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

Приложение 1

**Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников (наставничество) учителями – наставниками**

Ф.И.О. учителя-наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность молодого и/или начинающего учителя, с которыми работает учитель-наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчет о реализации плана деятельности учителя-наставника за

20\_\_/20\_\_ учебный год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Название мероприятия | Содержание деятельности наставника (перечень действий наставника по сопровождению молодых/начинающих педагогов) | Результат (формирование профессиональных знаний и умений, компетенций) | Продукт (разработанные материалы) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Дата: « » \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Учитель-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Приложение 2

**Опрос для мониторинга программы**

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |
| 14. Что особенно ценно для Вас в программе? | | | | | | | | | | |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещениеи ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | | Часто | | Редко | | 1-2 раза | | Никогда | |

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? | | | | | | | | | | |
| 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? | | | | | | | | | | |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | | Часто | | Редко | | 1-2 раза | | Никогда | |

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. Что особенно ценно для Вас было в программе? | | | | | | | | | | |
| 15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? | | | | | | | | | | |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение, ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | | Часто | | Редко | | 1-2 раза | | Никогда | |

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]