

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя школа №43»

Программа
наставничества педагогических работников
«Школа молодого педагога и наставника:
учимся вместе»
на 2023-2024 учебный год

г. Нижневартонск, 2023

Паспорт программы

№ п\п	Наименование	Содержание
1.	Название программы	Программа наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога и наставника: учимся вместе».
2.	Основание для разработки программы	<i>Федеральный уровень:</i> - Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Распоряжение 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 программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018); <i>Региональный уровень:</i> - Закон Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 01.07.2013 №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями и дополнениями); - Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 1533 от 25.11.2019 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника». <i>Муниципальный уровень:</i> - Постановление администрации г. Нижневартовска от 17.09.2014 №1858 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города

		Нижневартовска на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» (с изм. от 29.08.2018 №1176); <i>Школьный уровень:</i> - Устав МБОУ «СШ №43»; - Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №43»; - Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №43»; - Положение о наставничестве в МБОУ «СШ №43»; - Приказ об утверждении Положения о педагогическом наставничестве в МБОУ «СШ №43»; - Приказ о назначении куратора и наставников в МБОУ «СШ №43»; - Приказ о закреплении наставнических пар в МБОУ «СШ №43»; - Приказ о результатах внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №43». - Приказ об организации работы методической секции «Школа молодого педагога» в МБОУ «СШ 43».
3.	Цель программы	создание в образовательной организации условий для комфортной и быстрой адаптации молодых специалистов, их профессионального роста.
4.	Задачи программы	- обеспечивать успешное закрепление в образовательной организации молодых специалистов; - адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей; - создавать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; - мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; - способствовать формированию

		индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике
6.	Срок реализации программы	2023-2024 учебный год
7.	Целевая группа	Молодые педагоги (стаж не более 3 лет), педагоги-наставники
8.	Этапы реализации программы	1.1. <i>Адаптация</i> - освоение норм профессии, ее ценности, приобретение автономности; 1.2. <i>Стабилизация</i> – приобретение социальной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности; 1.3. <i>Преобразование</i> – приобретение целостности, автономности, самодостаточности и способности к инновационной деятельности.

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

- 1.Актуальность программы наставничества
- 2.Принципы реализации программы наставничества
3. Этапы и сроки реализации
4. Методология программы наставничества

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.Актуальность программы наставничества

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда стоит учитель, наставник. Особое уважение вызывают люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении».

Сергей Кириенко,
Первый заместитель руководителя Администрации Президента РФ

Профессия учителя - необычайно сложная, требующая от человека владения различными компетенциями. При этом она особо остро реагирует на все изменения, происходящие в мире и обществе. Исторически педагог являлся транслятором знаний, но в современных условиях роли учителя несколько изменились: учитель теперь выступает навигатором в мире информации, способным помочь в выборе наиболее достоверного источника; модератором учебной деятельности; организатором обучения, специалистом по конструированию занятий, эффективным менеджером образовательного процесса; лидером, который рационально использует время, реально оценивает задачи, решает их и несет ответственность.

Профессия требует колоссальной выдержки, терпения, стрессоустойчивости, владения навыками коммуникации и психологии, способности постоянно самосовершенствоваться и развиваться, и не каждый выпускник педагогического учебного заведения готов к этим трудностям. По оценке Минпросвещения, около 80% специалистов после получения диплома о высшем педагогическом образовании идут работать в образовательные учреждения. Но, к сожалению, часть из них разочаровываются в профессии, даже не доработав до конца учебного года, поскольку с первого дня работы они сталкиваются с определёнными трудностями, которые вынуждены зачастую решать самостоятельно. Работа со сложными родителями и учениками, необходимость постоянно подстраиваться под быстроизменяющиеся условия действительности, высокая психологическая и профессиональная нагрузка, недостаточная педагогическая подготовка – всё

это способно привести к выгоранию и уходу из профессии. Зачастую молодому педагогу просто не хватает дружеской поддержки, общения с единомышленниками, открытого диалога с коллективом.

Данные проблемы актуальны и для нашего коллектива. Каждый год коллектив школы пополняется выпускниками педагогических вузов (2021- 4 человека, 2022- 1 человек, 2023- 3 человека). Ниже на диаграммах представлены результаты анкетирования молодых специалистов, которое ежегодно проводится в начале учебного года.



Рис.1



Рис.2

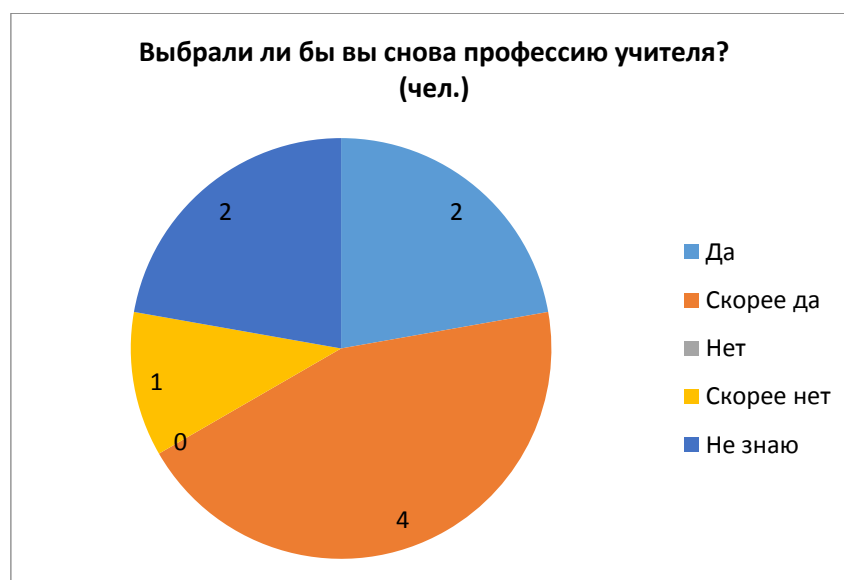


Рис.3.

По данным анкетирования можно сделать вывод, что все педагоги, начинающие свою трудовую деятельность нуждаются в поддержке более опытных коллег. При этом для молодых специалистов очень важны партнерские взаимоотношения с коллегами, признание их профессиональной деятельности, возможность личностного и профессионального роста.

Для удовлетворения этой потребности в нашей школе разработана программа наставничества «Школа молодого педагога и наставника: учитель учителю: учимся вместе».

Цель программы – создание в образовательной организации условий для комфортной и быстрой адаптации, закрепления молодых специалистов, их профессионального роста.

Задачи программы:

- обеспечивать успешное закрепление в образовательной организации молодых специалистов;
- адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- создавать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;

- мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

2. Принципы программы наставничества

Основными принципами реализации программы наставничества «Школы молодого педагога и наставника» выступают:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации

потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Постоянные изменения в сфере образования заставляют вносить коррективы в процесс организации наставничества. Программа наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога и наставника: учитель учителю: учимся вместе» отличается гибкостью в организации взаимного обучения и разнообразием форм взаимодействия участников. Ведущие формы взаимодействия участников: «опытный педагог - молодой педагог», «молодой педагог - опытный педагог», «молодой педагог - молодой педагог», «молодой педагог - студент», «молодой педагог-обучающийся педагогического класса», «виртуальное наставничество». От такого взаимодействия выгоду получают все участники наставничества.

3. Этапы и сроки реализации программы наставничества

Программа наставничества «Школа молодого педагога и наставника: учитель учителю: учимся вместе» в МБОУ «СШ43» является цикличной со сроком реализации 1 год. Выделяется несколько этапов реализации:

Адаптация - освоение норм профессии, ее ценности, приобретение автономности;

Стабилизация – приобретение социальной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;

Преобразование – приобретение целостности, автономности, самодостаточности и способности к инновационной деятельности.

Срок прохождения каждого этапа индивидуален, зависит от личных качеств педагога, его мотивации, обучаемости, уровня развития его «гибких навыков» и его подготовки как педагога-предметника.

4. Методология программы наставничества

Наставничество – уже известная с давних времён система работы. Своими корнями практики наставничества уходят в доисторические времена. В Европе наставничество известно со времен Древней Греции. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил

ученика. Платон считал, воспитание надо начинать с раннего возраста, осуществлять данную работу способен в первую очередь наставник преклонных лет.

В России система наставничества зародилась в 20-30-е годы прошлого века. В эти годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве, в иных отраслях экономики. Расцвет системы пришелся на 70-е годы 20-го века. Однако вместе с распадом Советского Союза была утрачена и система наставничества. Конечно, в отдельно взятых коллективах с сильными традициями, со значительной долей руководителей с пионерским детством и комсомольской юностью наставничество сохранялось. В более молодых коллективах стремились использовать знания и опыт сотрудников.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано в трудах В.А.Сухомлинского, В.А. Сластенина, А.А. Мезенцевой и др.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Участниками программы наставничества нашей школы являются молодые педагоги, педагогический стаж которых не превышает 3 лет, молодые педагоги до 35 лет, испытывающие трудности в профессиональной деятельности (по личному заявлению либо по рекомендации администрации образовательной организации), педагоги-наставники (опытные учителя-предметники), закрепленные за каждым молодым педагогом, Школа молодого педагога и наставника, руководитель Школы молодого педагога и наставника, методические объединения учителей-предметников и классных руководителей, социально-психологическая служба.

Функции подструктур системы наставничества молодого педагога

Методические объединения учителей-предметников	Школа молодого педагога и наставника	Методическое объединение классных руководителей	Педагог-наставник	Социально-психологическая служба
-Диссеминация передового педагогического опыта; - наставничество в МО; - создание условий для проектной и исследовательской деятельности учащихся по предмету (предметной области); -планирование и анализ результатов профессионального самообразования, переподготовки и повышения квалификации педагогов МО; -взаимопосещение уроков с последующей рефлексией и анализом;	-Ускорение процесса профессиональной адаптации молодого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; -адаптация к корпоративной культуре; -взаимообучение новым эффективным методикам и практикам; для наставников: получение качественно нового опыта методической	-Повышение теоретического, научно-методического уровня подготовки классных руководителей по вопросам психологии и педагогики воспитательной работы; -освоение современных концепций воспитания и педагогических технологий; -выработка единых требований и мер по решению наиболее принципиальных вопросов практики воспитания коллектива и личности;	- ознакомление с нормативной базой организации образовательного процесса; консультирование при работе со школьной документацией; - помощь и консультирование при подготовке к урокам, открытым урокам	- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога; -оказание молодому педагогу ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы; - психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и

совершенствование методики проведения различных видов занятий и их учебно-методического и материально-технического обеспечения.	работы.	- углубление знаний классных руководителей о методах воспитательной работы, вооружение их методикой воспитательной работы и оказание квалифицированной		запросов, интересов самого молодого учителя.
---	---------	--	--	--

Работа всех участников программы наставничества осуществляется по утвержденному в начале учебного года плану, в который могут вноситься коррективы при наличии запросов молодых педагогов. В процессе реализации программы наставничества в МБОУ «СШ43» молодой специалист становится членом школы молодого педагога и наставника, работа которой организуется согласно цикличному годовому плану. Молодые педагоги всегда могут обратиться за помощью и консультацией как к руководителю Школы молодого педагога и наставника, так и к любому наставнику. (Приложение 2)

Участвуя в программе наставничества, молодой педагог включается в целый цикл мероприятий, направленных на ликвидацию трудностей в различных областях профессиональной деятельности:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;
- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.
- психологической адаптации молодого педагога.

Согласно плану работы Школы молодого педагога и наставника, молодые педагоги участвуют в семинарах и практикумах, получая теоретические и практические знания в области педагогики и психологии, методики преподавания учебных дисциплин, участвуют в «круглых столах», где могут поделиться своими впечатлениями, обсудить проблемы и получить

совет, рассказать о своих педагогических находках на итоговой конференции или выставке педагогических идей.

Процесс наставничества молодых специалистов в МБОУ «СШ 43» начинается с первых дней работы, когда директор или заместители директора школы представляют новых коллег педагогическому коллективу на первом в учебном году педагогическом совете. В сентябре традиционно проводится встреча с молодыми специалистами при директоре школы, где молодые коллеги делятся своими впечатлениями.

Для того, чтобы этап адаптации прошел максимально быстро и комфортно, наша школа не только проводит различные неформальные встречи, психологические тренинги для молодых педагогов, но и старается привлекать молодых педагогов к участию в различных городских и окружных спортивных, туристических, творческих конкурсах, что позволяет не только раскрыть талант педагогов и заявить о себе, но и сплотить коллектив.

В течение учебного года МБОУ «СШ 43» у молодого педагога есть много возможностей для своего профессионального роста: участие в мастер-классах, где молодые педагоги получают возможность познакомиться с различными инновационными технологиями, посетить методические семинары на различные темы, посетить уроки передовых учителей школы.

Молодые педагоги вместе со своими наставниками являются участниками школьного Фестиваля открытых уроков. Организованное наставничество в МБОУ «СШ 43» мотивирует молодых педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «Содружество молодых». Это дает возможность педагогам заявить о себе, попробовать свои силы, что становится точкой дальнейшего профессионального роста.

В конце учебного года проводится важное мероприятие, «Признание-43», призванное поощрить лучших педагогов школы. Одной из номинаций является номинация «Лучший молодой педагог».

Все молодые педагоги нашей школы используют индивидуальные образовательные маршруты, согласно которым выстраивают свой собственный путь развития: обучаются на курсах повышения квалификации, посещают методические мероприятия в соответствии с темой самообразования.

Программа реализуется через организацию работы наставнических пар, и отдельных групп, участники которых находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

«Молодой педагог - опытный педагог». Данное взаимодействие молодого педагога с опытным наставником-предметником, опытным классным руководителем, школьным психологом. Нередко, решая поставленные задачи, опытные педагоги учатся у молодых новым подходам, новым технологиям.

«Молодой педагог - молодой педагог». На занятиях школы молодого педагога и наставника, молодые педагоги делятся «находками», обсуждают успехи и неудачи, стараются помочь друг другу.

Для реализации поставленных задач применяются разные виды наставничества:

- групповое наставничество - организация семинаров, тренингов, конференций;
- индивидуальное наставничество - подготовка технологической карты занятия, подготовка к проведению внеклассного мероприятия;
- ситуативное наставничество - консультирование по вопросам организации учебного процесса;
- реверсивное наставничество - взаимное обучение (использование ИКТ-технологий);
- виртуальное наставничество - организация работы посредством мессенджеров, видео-взаим.

Таким образом, все участники программы наставничества обучаются и развиваются в процессе взаимодействия: молодой педагог осваивает азы

профессии, наставник – оттачивает организаторские навыки, все больше погружается в профессию, ищет новые подходы.

Для организации работы в МБОУ «СШ 43» обеспечены необходимые ресурсы.

Кадровые ресурсы



Материально-технические ресурсы

Читальный зал библиотеки, компьютерный класс для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых. Чат наставников и наставляемых (для оперативного информирования).

- Локальная сеть школы;
- широкополосный (скоростной) интернет;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Результативность программы наставничества определяется:

- итогами анкетирования молодых специалистов;
- успешной адаптацией начинающих педагогов в образовательной организации;
- повышением профессиональной квалификации;
- результатами участия молодых педагогов в различных конкурсах профессионального мастерства («Педагогические инициативы», «Педагогический дебют», «Содружество молодых», «Признание – 43»);
- участием молодых в диссеминации опыта в разных формах (Фестиваль открытых уроков, выступления на заседаниях методических секций, мастер-классы, тренинги, мастерские и др.)

Анкета
Степень комфортности молодого специалиста в профессиональной среде

Анкета молодого специалиста №1

Для объективной оценки ситуации просим искренне ответить на все вопросы анкеты.

ФИО _____

1. Ваше образование(нужное подчеркнуть):

- высшее (педагогическое, не педагогическое);
- средне специальное (педагогическое, не педагогическое);

2. Стаж Вашей педагогической деятельности:

- до 1 года;
- от 1 года до 2 лет;
- от 2 до 3 лет.

3. Почему Вы выбрали профессию учителя? Чем она для Вас привлекательна? _____

4. Что в профессии учителя вы считаете самым главным?

5. Какими личностными качествами, по Вашему мнению, должен обладать учитель?

6. Какие чувства (настроение) Вы испытывали в первое время работы в школе?

- радость, удовольствие от работы с детьми;
- уверенность в своих знаниях, желание работать;
- тревожность, неуверенность в своих силах;
- раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;

- страх в общении с администрацией, с родителями, обучающимися;
- другое _____

7. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да;
- нет;
- частично.

8. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период Вашей педагогической деятельности?

9. В какой помощи Вы нуждаетесь сейчас?

10. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом (по 10 балльной шкале)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

очень плохо отлично

11.Какие задачи ставите перед собой в ближайшее время? Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

12. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- признание работы;
- уважение со стороны коллектива;
- хорошая заработная плата;
- хорошие условия работы;
- возможность самосовершенствоваться;
- стабильность, надежность организации;
- другое _____

14. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы учителем?

- да;
- скорее да;
- скорее нет;
- нет;
- не знаю

Благодарим за сотрудничество!

Результаты анкетирования среди молодых педагогов (2022-2023 уч.год)

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания образования			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения			

3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению своей образовательной области			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения образовательной программы			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				

1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности педагога. Его профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки_____.

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 и квалификационными требованиями)	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 по мероприятиям 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 ожидали 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 и 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]

Дорожная карта программы наставничества на 2023-2024 учебный год

Мероприятие	Цель	Дата	Ответственные
Адаптация			
Представление коллективу, поздравление в вступлении в должность	Представить коллективу новых коллег, поддержать молодых специалистов в начале их трудовой деятельности	Август 2023	Директор Морозова И.Ю., заместители
Организационно-установочный семинар. Знакомство.	Знакомство с молодыми специалистами, создание атмосферы сотрудничества, формирование доверительных отношений в коллективе. Определение направлений работы	Сентябрь 2023	Заместитель директора по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы Потемкина Е.Ю.
Круглый стол «Первые впечатления»	Создать атмосферу доброжелательности, выявить первые трудности	Сентябрь 2023	Директор Морозова И.Ю., заместитель директора по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Закрепление наставников-предметников	Выбор наставнических пар, помощь в организации учебной деятельности	Сентябрь 2022	Заместитель по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Участие в спортивных мероприятиях, турслете с привлечением молодых специалистов	Сближение коллектива, формирование дружеских отношений	Октябрь 2023	Советник по воспитанию Лопушкова Т.А., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Консультации по работе со	Помощь в оформлении документации,	Октябрь 2023	Педагоги-наставники,

школьной документацией, организации воспитательной работы	частные вопросы по организации учебной деятельности, воспитательной работы в классе		социально-психологическая служба, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Семинар «Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации»	Изучение основных законов, положений, локальных актов, регламентирующих работу педагога.	Октябрь 2023	Руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Проведение тренингов с приглашением школьного психолога	Устранение психологического дискомфорта, сплочение	Ноябрь 2023	руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю., школьный психолог.
Консультация по составлению индивидуального образовательного маршрута педагога	Определение собственного пути самообразования	Ноябрь 2023	Педагоги-наставники, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Стабилизация			
Семинар-практикум «Современный урок. Требования к организации» с последующим взаимопосещением уроков	Изучение типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче, примерная схема тематического плана урока. <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i>	Декабрь 2023	Педагоги-наставники, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Круглый стол «Горжусь, что я учитель» с приглашением педагогов-ветеранов, педагогических династий, выпускников-студентов педагогических учебных	Познакомить с историей и традициями становления педагогического коллектива и школы в целом, показать значимость профессии учителя	Декабрь 2023	Заместитель по НМР Мусина Н.М.

заведений			
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Знакомство с типами нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Дистанционное обучение.	Декабрь-январь 2023-2024	Педагоги-наставники, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю
Круглый стол «Обучение в современных условиях. Основные принципы успешной работы онлайн»	Изучение нормативной базы, регламентирующей осуществление дистанционного обучения. Принципы и методы онлайн-обучения.	Февраль 2024	Педагоги-наставники, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю
Работа по самообразованию, прохождение курсов повышения квалификации	Повышение профессионального мастерства	Март 2024	Молодые педагоги
Мини-конференция «Самообразование учителя – лучшее обучение»	Отчет молодых педагогов по темам самообразования.	Март 2024	Педагоги-наставники, руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю
Подготовка и участие молодого педагога. в конкурсе профмастерства «Педагогический дебют»	Повышение профессионального мастерства молодого педагога	Апрель 2024	Заместитель по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Участие педагогов в различных форумах, проектах, флеш-мобах	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов	В течение года	Заместитель по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю.
Школьный фестиваль Открытых уроков	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов	Апрель 2024	Заместитель по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю., педагоги-наставники
Городской фестиваль	Повышение профессионального	Апрель 2024	Заместитель по НМР Мусина

проектов и открытых уроков с приглашением студентов социально-гуманитарного колледжа	мастерства молодых педагогов		Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю., учителя начальной школы
Преобразование			
Подведение итогов работы "Школы молодого учителя", семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя	Презентация работы «Школы молодого педагога»	Май 2024	Заместитель по НМР Мусина Н.М., руководитель «Школы молодых педагогов» Потемкина Е.Ю., педагоги-наставники
Школьный конкурс «Признание-43»	Поощрение лучших педагогов школы	Май 2024	Директор МБОУ «ШШ 43» Морозова И.Ю., заместитель по НМР Мусина Н.М.
Аттестация педагогических работников	Повышение квалификационной категории педагогов	В течение года	Заместитель по НМР Мусина Н.М., педагоги-наставники

Библиография

1. Мансуров Р.Е. Оценка эффективности обучения персонала // Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/articles/personal/41.htm>
2. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70
4. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
5. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных

организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.

6. <https://rosuchebnik.ru/material/kak-menyayutsya-professionalnye-rol-i-uchitelya/>