**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа №27» г. Чебоксары**

**Чувашской Республики**

|  |
| --- |
| **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №27 Л.М.ЖуковаПриказ № 184/I-ОД от 04.09.2020 г. |

****

**Программа наставничества**

**молодых педагогов**

# Чебоксары – 2020

Оглавление

Пояснительная записка ……………………………………………………….….3

Паспорт Программы…………………………………………………..................4

Концептуальные основы Программы наставничества молодых педагогов…7

Содержание реализации Программы……………………………………………8

Оценка результатов Программы и её эффективности ………………………..13

Приложения………………………………………………………………………..17

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

 Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые образовательные и профессиональные стандарты. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социальных условиях, сохраняя качество.

Как показывает опыт, выпускники ВУЗов (ФГБОУ ВО «ЧГПУ им. И,..Я. Яковлева», ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»), колледжа (ГАПОУ ЧР «ЧПК» им. Н. В. Никольского) приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. Не все молодые специалисты справляются с возникающим напряжением и в итоге уходят из школы. Эта проблема делает **актуальной** создание в условиях школы системы наставничества, разработки комплексной программы и её последовательной реализации.

**Цель программы** - формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

**Задачи:**

* Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления профессиональной педагогической деятельности
* Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса, ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта
* Мобилизовать внутренние ресурсы молодого педагога на результат успешности в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности
* Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания

Работа наставника с молодым специалистом выполняется в течение 3-х лет по Индивидуальному плану профессионального роста молодого педагога.

Программа наставничества СОШ №27 разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.», а также Приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики от 29.09.2020 No1410 «О внедрении в Чувашской Республике методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования».

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Программа наставничества молодых педагогов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 27 города Чебоксары Чувашской Республики» |
| Решение об утверждении Программынаставничества | Приказ «Об утверждении Программа наставничества МБОУ «СОШ № 27» г. Чебоксары № 184/I-ОД от 04.09.2020 г. |
| Авторский коллектив | *Круглова Светлана Борисовна,* заместитель директора по ВР, Почетный работник общего образования РФ;*Шабалкина Анна Викторовна*, заместитель директора по УВР, Почетный работник общего образования РФ;*Александрова Ирина Всеволодовна*, заместитель директора по УВР, Отличник просвещения;*Матюшин Пётр Николаевич*, заместитель директора по УВР, к.п.н.;*Ефимова Наталия Николаевна,* педагог –психолог, к.психол.н.;*Мышкина Альбина Павловна*, учитель английского языка высшей квалификационной категории, учитель-наставник;*Камаева Людмила Александровна*, учитель начальных классов высшей квалификационной категории, учитель-наставник;*Логунина Ольга Викторовна*, учитель начальных классов высшей квалификационной категории, учитель-наставник. |
| Нормативно- правовая база | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
5. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
 |
| Цель | Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, самореализации и их закрепление в педагогической профессии в выбранной образовательной организации |
| Задачи  | * привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
* ускорение процесса профессионального становления молодого педагога и развитие предметных компетенций и метакомпетенций, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* удовлетворение потребностей молодых специалистов в получении знаний о новейших достижениях в области педагогических технологий, передовом отечественном и зарубежном опыте;
* адаптация молодых педагогов к корпоративной культуре, усвоение ими лучших традиций коллектива школы и принятых норм поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;
* обеспечение психологически комфортной среды, удовлетворение потребности в признании со стороны коллектива.
 |
| Основная идея | Создание гибкой и динамичной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. |
| Ожидаемые результаты | * + повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
	+ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
	+ повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
	+ позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.
 |
| Основные исполнители | * Администрация МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары,
* Учителя-наставники,
* Молодые специалисты,
* Руководители методических объединений педагогов по должностям
 |

**КНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОГРАМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

* Наставничество является универсальной технологией передачи профессионального опыта, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение: наставник – наставляемый.
* Существуют различные формы наставничества по категориям участников: «учитель – учитель», «учитель – обучающийся», «обучающийся – обучающийся» и др.
* Разновидностью формы «учитель – учитель» является ролевая пара «Опытный педагог – молодой педагог». *Наставник* – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. *Наставляемый* – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.
* Предмет наставничества - педагогическая деятельность (компетенции, ценности, личностные качества педагога).
* Субъекты наставничества: заместитель директора по ВР, руководители методических объединений; наставники - опытные учителя и классные руководители, специалисты социально-психологической службы; наставляемые - молодые педагоги.
* Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
* Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося.
* Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
* Программа наставничества направлена на становление молодого педагога как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности, а для учителей – предметников – на становление их профессионализма как в области преподавания предмета, так и классного руководства.
* Основной подход в наставничестве опытными педагогами молодых - стимулирование их взаимной заинтересованности, что повышает продуктивность реализации программы.
* Этапы реализации наставничества по линии «опытный педагог - молодой педагог» должны соответствовать психологическим закономерностям процесса адаптации. Этапы процесса адаптации: 1) Ознакомительный (примерно 1 месяц), 2) Этап вхождения в профессию и в коллектив (продолжительность до 1 года), 3) Интеграционный этап (продолжительность до 3-5 лет).
* Наставничество должно создавать условия для адаптации молодых педагогов по всем направлениям: организационная адаптация, профессиональная (должностная), социально-психологическая, психофизиологическая.
* В целях повышения мотивации наставников и наставляемых к выполнению своих задач в школе должны быть предусмотрены меры поощрения и стимулирования – морального и материального.

Реализация Программы наставничества (ПН) строится на следующих **принципах**:

-принцип добровольности — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

-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 ПН;

-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 активности — активная позиция наставляемого в реализации

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

**СОДРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В настоящее время в школе создана школа наставничества. Ежегодно формируется творческая группа по наставничеству. Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами. Школьная программа наставничества предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Наставничество призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специальности и методики преподавания.

Программа предполагает реализацию в школе формы наставничества «Опытный учитель - начинающий учитель (педагог-педагог)», «Опытный классный руководитель-начинающий классный руководитель».

Форма «Опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных, предметных) и закрепления на месте работы. Форма «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

 Для молодых педагогов, пришедших работать в школу, куратор назначает опытных педагогов-наставников, которые сопровождают их 3 года. Наставник разрабатывает совместно с наставляемым «Индивидуальный план профессионального роста молодого специалиста» на все 3 года с возможностью ежегодной корректировки.

# Педагоги, отбираемые на роль наставников руководителями методических объединений и назначаемые администрацией, соответствуют следующим требованиям:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании Методического совета с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора.

В период наставничества **молодой специалист обязан**:

* изучать ФЗ -273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем учебно-воспитательного центра.

 **Организация работы наставников** и контроль их деятельности возлагается **на заместителя директора по воспитательной работе.** Его обязанности по наставничеству:

* представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
* посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
* организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в школе;
* определить меры поощрения наставников.

**Формы и методы работы с наставляемыми:**

консультации, круглый стол, анализ урока и внеклассного мероприятия, мастер-класс наставника, открытый урок молодого специалиста, психологические тренинги с ролевыми играми и анализом педагогических ситуаций, ритуал посвящения в профессию, открытые уроки, открытые внеклассные мероприятия, семинары, анкетирование, работа с методическими рекомендациями, творческая лаборатория

**План реализации программы наставничества в течение учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направления деятельности,мероприятия | Срок | Ответственный |
| 1**.** Организация наставничества. Представление молодых педагогов, начавших работу в школе, педагогическому коллективу. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами, издание приказа. | август-сентябрь | Заместитель директора по ВР |
| 1. Проведение диагностики затруднений и потенциальных возможностей в педагогической деятельности с помощью анкеты. Составление информационной карточки наставляемого
 | сентябрь | Заместитель директора по ВР, психолог |
| 1. Составление Индивидуального плана профессионального роста молодого специалиста под руководством наставника
 | сентябрь | Наставники |
| 1. Праздник «Посвящение в профессию»
 | октябрь, на День Учителя | Заместитель директора по ВР, вожатый |
| 1. Работа молодого педагога по Индивидуальному плану при поддержке наставника
 | октябрь - апрель | Руководители метод. объединений, наставники |
| 1. Проведение групповых занятий Школы молодого специалиста (по отдельному плану)
 | октябрь-апрель | Заместитель директора по ВР, руководители метод. объединений, наставники, психолог, социальный педагог |
| 1. «Неделя успеха»: творческий отчет молодых педагогов (методическая разработка урока, мероприятия, открытый урок, открытое внеклассное мероприятие, исследовательский, социальный или творческий проект)
 | май | Заместитель директора по ВР, руководители метод. объединений, наставники |
| 1. Подведение итогов наставничества за год:

-оценка индивидуальных результатов профессионального роста молодых педагогов -анализ эффективности реализации программы наставничества в целом, выявление сильных и слабых сторон, корректировка модели наставничества | май-июнь | Заместитель директора по ВР, руководители метод.объединений, наставники |

Вопросы, темы, которые изучаются в Школе молодого специалиста, на встречах с наставником и прорабатываются в практической деятельности:

* нормативно-правовая база педагога: ФГОС, Учебный план, Программа воспитания, план работы школы на год; должностная инструкция, трудовой договор
* рабочая документация педагога: рабочая программа, план воспитательной работы, отчеты, электронные документы и др.
* вопросы обучения, планирования и ведения урока, составление технологической карты
* вопросы работы с классом, психологические особенности детей разных возрастов, методика воспитательной работы, внеклассных мероприятий
* вопросы работы с родителями, проведение родительского собрания, общение с родителями, привлечение их к участию в школьных мероприятиях
* работа с информационно-коммуникационным технологиями
* исследовательская и проектная культура педагога, руководство исследовательской и проектной деятельностью обучающихся
* участие в научно-практических конференциях, семинарах, тематических педсоветах, профессиональных конкурсах, олимпиадах, создание своих публикаций.
* психологические основы самоорганизации, саморазвития и самореализации в профессии, риски эмоционального выгорания, мотивация на инициативность, креативность, на успешную профессиональную деятельность
* подготовка к аттестации по квалификации.

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по ВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет проводиться в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе школы.

**Показатели и критерии результативности Программы**

# наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)** |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»** |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы и проектами инновационной деятельности |  |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов,сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| **Вклад школы в развитие муниципальной и региональной практики наставничества** |
| Количество педагогическихработников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества вдругих организациях |  |  |
| Количество проведенных школойнаучно-практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |

**Мониторинг реализации Программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

# Индикативные показатели

* Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
* умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
* умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
* овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
* становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
* повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

# Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии:

1.Урочная деятельность:

* общая успеваемость за четверть, за год; качество успеваемости за четверть, за год
* участие школьников в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету;

2. Внеурочная деятельность:

* Участие в проектах, научно-практических конференциях, в конкурсах предметных и творческих
* Ведение кружков, секций и дополнительных внеурочных курсов

3.Научно-методическая и Инновационная деятельность:

* Участие в семинарах, конференциях, фестивалях, форумвх
* Участие в профессиональных и творческих конкурсах
* Публикации

# Показатели эффективности реализации программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| В полной мере (2 балла) | Частично (1 балл) | Не проявлено(0 баллов) |
| Оценка ПН в школе  | Соответствие наставнической деятельности целям и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Соответствие принципам, по которым она осуществляется |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата школе |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого иправильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе | Степень удовлетворенностивсех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия внаставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в деятельностинаставляемого | Активность изаинтересованностьнаставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применениянаставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активнаягражданская позиция |  |  |  |
| ИТОГО: |  |  |

15 – 18 баллов – оптимальный уровень 9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* + оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
	+ определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
	+ выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
	+ спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

**Анкета для молодого педагога**

*Уважаемый педагог! С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать Ваше мнение.*

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации в школе?
* Тревожность, неуверенность в своих силах;
* Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
* Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
* Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
* Страх перед учениками
* Отношения с коллегами
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
* Да, изменилось в лучшую сторону;
* Нет, осталось прежним;
* Затрудняюсь ответить;
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Какие условия созданы для успешной адаптации молодых педагогов в школе?
* Закрепление за молодыми преподавателями наставника-педагога;
* Консультация и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем;
* Оказание помощи со стороны администрации образовательного учреждения;
* Поддержка со стороны педагога-психолога и социального педагога;
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?
* Да, испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
* Нет, трудности почти не возникают;
* Затрудняюсь ответить.
1. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?
* Неожиданное посещение занятий директором или методистом;
* Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
* Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
* Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно образовательной деятельности.
* Переживание неуверенности своей профессиональной подготовке;
* Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.);
* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
* Да
* Нет
* Частично
1. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности ?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для Вас трудность (да/нет):
* подобрать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные способности \_\_\_\_\_\_\_\_
* организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_\_\_\_
* подбирать оптимальные методы и приемы для поведения занятия \_\_\_\_\_\_\_
* мотивировать детей, активизировать их внимание на процесс совместной деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_
* создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности

\_\_\_\_\_\_\_\_

* Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности Вы бы отдали предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора)?:
* самообразованию
* семинарам-практикумам
* курсам повышения квалификации
* мастер-классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* школы молодого педагога
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Что Вы считаете наиболее важным в работе?
* точное следование правилам, нормам, инструкциям
* отточенное мастерство, высокий профессионализм
* соответствующее материальное вознаграждение
* профессиональное лидерство
* не выделяться из коллектива
* высокая оценка со стороны руководства
* высокая оценка со стороны коллег
* другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

**Анкета для педагога-наставника**

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