Приложение к приказу
28.09.2023 № № Ш10-13-840/3

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №10
с углубленным изучением отдельных предметов**

Программа наставничества
«Горизонты успеха»

Наставники: Гончаренко Н.В., заместитель директора по УВР;
Воднева И.А., заместитель директора по УВР

Наставляемый: Суровцева С.Л. учитель начальных классов;

Серебрякова А.В., педагог-психолог

г. Сургут,
2023-2024 учебный год

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 наставничества призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой учитель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа «Горизонты Успеха» должна помочь становлению молодого учителя 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.

1. Общие положения

Цель программы: создание условий для формирования результативного кадрового потенциала образовательного учреждения.

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении;
- развивать интерес молодого учителя к методике построения и организации результативного учебного процесса через собственный творческий потенциал, мотивирование к участию в инновационной деятельности;
- отслеживать динамику развития профессионального становления молодого учителя;
- дифференцированно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей, потребностей, затруднений и достижений;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию/самосовершенствованию начинающего учителя.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Направления при реализации программы наставничества:

- методическая деятельность (наставник-методист);

- практическая деятельность (наставник-предметник);
- консультативная деятельность (наставник-консультант).

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 3 года

Этапы реализации программы

С целью успешной адаптации молодого специалиста в разных направлениях деятельности образовательного учреждения программа наставничества реализуется через проекты (содержательные составляющие программы), позволяющие постепенно погрузить учителя в творческий педагогический процесс и раскрыть его внутренний профессиональный потенциал.

1 этап (2022-2023 учебный год) – реализация проектов:
«Учитель: начало профессионального пути»;
«Педагогический дебют»;
«Секреты мастерства»;
2 этап (2023-2024 учебный год) – реализация проектов:
«Мой профессиональный потенциал: могу, умею, делаю»;
«Шаг за шагом: план профессионального развития».
3 этап (2024-2025 учебный год) – реализация проекта:
«Образ «Я»: профессиональный портрет учителя».

Содержательные составляющие программы:

Проект «Учитель: начало профессионального пути»
Реализуется на первом году профессиональной деятельности. Цель: оказание помощи в адаптации учителя к новым условия деятельности. Задачи (векторы деятельности): -изучить документацию учреждения; -определить направление деятельности на ближайшие три года; -осуществить консультативную поддержку молодому учителю; -научить определять возможности и особенности класса; -осознать границы своих личностных возможностей и ресурсов; -организовать профилактику снятия перегрузок, педагогического выгорания через психологическое сопровождение.

Проект «Педагогический дебют»
Реализуется на первом году профессиональной деятельности. Цель: оказание возможности реализовать учителю свои педагогические знания

через метод «Проб и ошибок» Задачи (векторы деятельности): -обеспечить контроль и коррекцию при подготовке и проведении уроков; -осуществить консультативную поддержку; -проанализировать и составить собственный методический комплекс применяемых в своей практике «удачных» приемов и методов; -осуществить погружение во внутреннюю систему оценки качества образовательного учреждения; -организовать профилактику снятия перегрузок, педагогического выгорания через психологическое сопровождение.

Проект «Секреты мастерства»
Реализуется на первом году профессиональной деятельности. Цель: получение наглядного практического опыта организации образовательного процесса, расширение педагогических знаний через внутреннюю и внешнюю систему профессиональной подготовки педагогов. Задачи (векторы деятельности): -предоставить возможность наглядного получения опыта через посещение уроков ведущих учителей образовательного учреждения; -включить в систему профессиональной подготовки (вебинары, семинары, курсовая подготовка и т.п.); -организовать профилактику снятия перегрузок, педагогического выгорания через психологическое сопровождение.

Проект «Мой профессиональный потенциал: могу и умею»
Реализуется на втором году профессиональной деятельности. Цель: осознание и представление полученных знаний, практического опыта и реализация своих возможностей. Задачи (векторы деятельности): -обозначить направление деятельности по индивидуальным возможностям учащихся класса; -представить свой опыт работы в рамках внутренней системы оценки качества образовательного учреждения;

Проект «Шаг за шагом: план профессионального развития»
Реализуется на втором году профессиональной деятельности. Цель: обозначение профессиональных желаний, определение практических приоритетов в педагогической деятельности. Задачи (векторы деятельности): -осознать собственный содержательный компонент развития/саморазвития; -проявить опыт экспертной деятельности в рамках внутренней системы оценки

качества образовательного учреждения; -представить учителям школы практический опыт своей работы.

Проект «Образ «Я»: профессиональный портрет учителя»
Реализуется на третьем году профессиональной деятельности. Цель: осознание себя как профессионала педагогической деятельности. Задачи (векторы деятельности): -проанализировать и обобщить полученный профессиональный опыт; -проявлять уверенность в осуществлении своих педагогических шагов; -определить перспективы дальнейшего развития.

Ресурсное обеспечение программы:

Кадровый состав школы:

Стаж работы	**Количественные показатели**
Молодые специалисты	5 чел.
4-5 лет	12 чел.
6-10 лет	11 чел.
11-20 лет	17 чел.
Более 20 лет	35 чел.
Итого	80 чел.

Категория	**Количественные показатели**
Высшая	36%
Первая	41%
Соответствие	8%
Без категории	15%

Материально–технические и информационные условия организации образовательного процесса в полной мере обеспечивают стабильное и эффективное функционирование и развитие образовательного учреждения. В школе оборудованы 38 учебных и специализированных кабинетов (русский язык и литература - 4, иностранный язык - 4; математика – 5, химия – 1, биология – 1, физика – 1, история – 2, география -1, начальные классы – 9, информатика – 2, ИЗО – 1, музыка – 1), два спортивных зала, кабинеты технического и обслуживающего труда, библиотека, читальный зал, кабинет логопеда, кабинет психолога, кабинет социального педагога, кабинет педагога-организатора, методический кабинет, два кабинета информатики (имеется выход в Интернет, локальная сеть), музей Истории школы.

В здании начальной школы кабинетов достаточно, чтобы в одну смену разместить 12 классов - это 300 учащихся. Кабинеты оснащены интерактивным и учебно-лабораторным оборудованием. На переменах школьники смогут играть в настольный теннис.

На территории школы успешно функционирует универсальный спортивный комплекс (быстровозводимое спортивное сооружение).

Спортивный зал, корпус основной школы 24х12м. Оборудование: щиты баскетбольные, волейбольные стойки с сеткой, бревно гимнастическое, параллельные брусья, шведские стенки, скамейки, подвесные перекладины, мячи (баскетбольные, футбольные, волейбольные, резиновые), скакалки, обручи, кегли, кубики, гимнастические маты, гимнастические палки, гимнастический козел, гимнастический конь, гимнастический подкидной мост, коврики спортивные, теннисные столы, теннисные ракетки, теннисные шарики, набивные мячи, кегли, низкая перекладина.

Спортивный зал, корпус начальной школы 18х9м. Оборудование: щиты баскетбольные, волейбольные стойки с сеткой, напольное бревно гимнастическое, шведские стенки, скамейки, подвесные перекладины, мячи (баскетбольные, футбольные, волейбольные, резиновые), скакалки, обручи, гимнастические маты, гимнастические палки, коврики спортивные, набивные мячи, кегли, канаты для перетягивания, снаряды для метания.

Уличная спортивная площадка для проведения занятий по баскетболу (288м2), универсальный спортивный комплекс (быстровозводимое спортивное сооружение).

Организация досуговой деятельности осуществляется в актовом зале учреждения площадью 165,3м2. Зал оборудован современной лазерно-световой системой иллюминации, светозвукоакустическим комплексом, сенсорной панелью, проекционной аппаратурой, экраном, компьютером, электронным пианино. Имеется выход в Internet.

Организационно-методическое обеспечение: библиотека – 1, читальный зал на 26 посадочных мест, в постоянной работе находится 7 компьютеров выход в сеть Интернет через WI-FI. Функционирует интерактивный комплекс, МФУ. Библиотечный фонд школы формируется из фонда учебной, художественной, справочной, методической литературы (библиотечный фонд -44725 экземпляров, 28865- учебный фонд, 15860 – основной фонд). В библиотеке ведется контроль и запись доступа в сеть Интернет. Учебные кабинеты оснащены видео- и аудиоматериалами к урокам, дидактическими материалами, памятками, раздаточными материалами, имеются словари, справочники, энциклопедии, литературные журналы и газеты.

Организационно-педагогическое обеспечение. В учреждении разработана и активно функционирует внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО), имеются сложившиеся традиции. Успешно реализуется программа воспитательной работы «Воспитание успехом», осуществляется многолетнее успешное взаимодействие с социальными партнерами города:

-с культурными учреждениями города:

ГКДЦ «Строитель»;

Художественная галерея «Стерх»;

Художественный музей;

Колледж русской культуры им. А. Знаменского;

Центральная библиотека им. А.С. Пушкина;

Сургутский драматический театр;
ИКЦ «Старый Сургут»;
-с учреждениями дополнительного образования:
Спортивный комплекс «Факел»;
Бассейн «Водолей»;
ДЮСШ олимпийского резерва «Аверс»;
МБОУ ДОД «Центр детского творчества»;
Сургутский музыкально-драматический театр;
МУ «Наше время»;
Детская художественная школа им. Л. Горда.

С целью организации занятий и ведения исследовательской работы на базе юннатской станции – договор с МАОУ ДО «Эколого-биологический центр».

Школа развивает связи с такими высшими учебными учреждениями как СурГУ, СурГПУ.

Финансово-экономические условия реализуются через систему стимулирования педагога-наставника.

Психолого-педагогическое сопровождение осуществляется специалистами ППМС сопровождения. В его состав входят: два педагога-психолога, два социальных педагога, учитель-логопед, учитель-дефектолог, два педагога-организатора. В учреждении имеется кабинет педагога-психолога с функциональным разделением на зоны, в том числе организована зона психологической разгрузки. Кабинет оснащен необходимым оборудованием для осуществление психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса. В рамках деятельности профсоюзной организации есть возможность учителям принимать участие в спортивных и творческих конкурсах города.

Целевая группа программы

Молодые учителя, имеющие стаж работы менее 3 лет.

Характеристика целевой группы программы

Учителя со стажем работы менее 3 лет имеют достаточно хороший багаж теоретических педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении, но испытывают определенные трудности. Всё кажется им незнакомым, чужим, непонятным и требует огромных усилий для достижения поставленной цели – стать хорошим педагогом, который должен быть и учителем, и воспитателем, и психологом, и актером, чтобы помочь своим ученикам в любой трудный момент (а это должно быть призванием!). Кроме того, в настоящее время для молодых людей профессия учителя малоинтересная и в педагогические вузы некоторые идут потому, что дорога в другие учебные заведения им закрыта. Поэтому у таких начинающих педагогов обычно бывает слабая мотивация к работе и отсутствие призвания. К сожалению, такая группа молодых педагогов существует сегодня во многих школах. Но если мудрый наставник сумеет увлечь и заинтересовать молодого педагога своим примером, практически сотворит чудо, то появится интерес к профессии и вместо «гадкого утенка» (возможно, даже случайного

человека в профессии) мы увидим «красивую птицу», которая сумела «взлететь» с помощью своих «товарищей» и сделала неинтересную профессию любимой. Если же молодой специалист учился в вузе по призванию и желанию, с детства мечтая о профессии учителя, то и процесс становления пройдет быстро и безболезненно, но здесь важно поддержать любовь к профессии и стремление молодого учителя к совершенствованию. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить его этапы, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот часть проблем, подстерегающих учителя-новичка. И молодые учителя, зачастую застенчивые и робкие в силу возраста и неопытности, начинают свою деятельность методом «проб и ошибок». Часто ожидания молодого энтузиаста, который с огромным желанием пришел работать, не совпадают с действительностью: все дети разные, не все с радостью идут на уроки, некоторые мешают вести урок, отвлекают других. И здесь важно, чтобы не возникло у молодого специалиста разочарования. Также одной из главных проблем, с какой приходится сталкиваться молодому педагогу, является конфликт с родителями учащихся, для которых начинающий учитель ничего не значащая персона, неавторитетная и неопытная. Поэтому учителю порой бывает трудно сдержать напор родителей, и он один с этим не может справиться. С этими и другими трудностями может помочь справиться опытный педагог, мастер своего дела.

Прогнозирование

При создании программы был проведен SWOT-анализ, позволяющий определить внутренние и внешние точки опоры образовательного учреждения в реализации процесса наставничества. Данный материал отражен в приложении 1.
SWOT-анализ как метод дал основу увидеть возможности образовательного учреждения, сделав упор на его преимущества. А также определить недостатки и выявить возможные риски при реализации программы.
SWOT-анализ раскрыл образовательный процесс учреждения со стороны и позволил определить направления и содержательные векторы программы, сформировав индивидуальный образовательный маршрут начинающим педагогу.

Аналитико-диагностический параметр программы

Система мониторинга в процессе реализации программы позволяет определить и своевременно откорректировать содержание реализуемых мероприятий. В данной программе диагностический инструментарий основан на сборнике диагностических методик авторов-составителей: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. (город Ульяновск) «Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога».

Параметры изучения	**Диагностические инструментарий**
1.Диагностика особенностей адаптации и профессионально-	-многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С.

личностных затруднений молодого педагога	В. Чермянина; -методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В. В. Бойко; -анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина); -анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова)
2.Диагностика профессионально значимых личностных качеств молодого педагога;	-исследование особенностей темперамента (Опросник EPI – методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым); -диагностика акцентуаций характера (Тест – опросник Г. Шмишека); -методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (методика В. Синявского и Б. А. Федоришина); -методика «Ценностные ориентации» М. Рокича
3.Диагностика особенностей деятельности молодого педагога	-методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления»; -диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан); -методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха); -методика диагностики мотивации избегания неудач Т. Элерса; -диагностика индивидуального стиля деятельности учителя (методика А. К. Марковой и А. Я. Никоновой); -методика исследования стиля поведения «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур»; -тест «Оценки своего стиля руководства» (Методика А. В. Жуплева); -изучение стиля поведения в конфликте (методика К. Томаса – Р. Килманна в адаптации Н. В. Гришиной)

Критерии эффективности:

Основным показателем эффективности программы будет является желание учителя продолжить свои профессиональные шаги в образовании. При формировании ожидаемых результатов программы необходимо отталкиваться от поставленных изначально задач программы. Каждая задача должна быть реализуемой и иметь конечный результат (качественный или количественный). Данные показатели отражены в приложении 2.

Ожидаемые общие результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

План реализации программы
на 2022-2025 учебные года

Сроки реализации	Реализуемые мероприятия в рамках проектов		
1 этап реализации (2022-2023 учебный год)			
	Проект «Учитель: начало профессионального пути»	Проект «Педагогический дебют»	Проект «Секреты мастерства»
Сентябрь	-изучение и заполнение документации; -определение затруднений	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-посещение уроков стажистов школы
Октябрь	Определение темы саморазвития	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-посещение уроков стажистов школы
Ноябрь	-составление	-проведение уроков;	-посещение уроков

	индивидуальных карт на учащихся на основе рекомендаций педагога-психолога	-анализ уроков наставником и самим педагогом -разработка сборника здоровьесберегающих приемов для работы с учащимися	стажистов школы -посещение системы вебинаров, семинаров школьного и городского уровней
Декабрь	-изучение (диагностика) личностных параметров	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -участие в «Декаде начальных классов»	-посещение уроков стажистов школы
Январь	-заполнение «Дневника классного руководителя»	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -участие в текущем «дружественном» контроле	-посещение уроков стажистов школы -повышение профессиональной компетентности через систему дистанционной курсовой подготовки
Февраль	-заполнение индивидуальных маршрутов учащихся	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -участие в текущем контроле «Образовательное путешествие «Учимся Учиться и Действовать»	-посещение уроков стажистов школы -участие в конференции «Конфликт: пути и способы решения»
Март	-анализ применения возможностей ИКТ в образовательном процессе	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -создание методической копилки «Активизирующие приемы работы на уроке»	-посещение уроков стажистов школы -участие в заседаниях школьного методического объединения
Апрель	-разработка динамического	-проведение уроков; -анализ уроков	-посещение уроков стажистов школы

	листа класса	наставником и самим педагогом	-проведение совместного интегрированного урока с педагогом-наставником
Май		-представление опыта использования динамического листа в работе с учащимися на школьном методическом объединении	
2 этап реализации (2023-2024 учебный год)			
	Проект «Мой профессиональный потенциал: могу, умею, делаю»	Проект «Шаг за шагом: план профессионального развития»	
Сентябрь	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -составление воспитательной программы класса	-составление плана профессионального развития/ саморазвития	
Октябрь	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -подготовка учащихся класса к конкурсам, олимпиадам	-определение направлений вебинаров, семинаров и курсовой подготовки	
Ноябрь	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-участие в разработке материалов для реализации текущего контроля «Образовательное путешествие «Учимся Учиться и Действовать»	
Декабрь	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -представление открытых занятий в рамках «Декады начальных классов»		

Январь	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-представление опыта работы над методической темой в рамках школьного методического объединения учителей начальных классов
Февраль	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом -анализ использования интернет ресурсов в образовательной деятельности с учащимися	
Март	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-представление опыта работы по использованию интернет ресурсов в образовательной деятельности с учащимися (в рамках школьного и городского методического объединения учителей начальных классов) -
Апрель	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-участие в подготовке семинара-практикума «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов уроков»
Май	-проведение уроков; -анализ уроков наставником и самим педагогом	-
3 этап реализации (2024-2025 учебный год)		
	Проект «Образ «Я»: профессиональный портрет учителя»	
Сентябрь	-разработка структуры портфолио «Горизонты Успеха»	
Октябрь	-заполнение портфолио имеющимися материалами	

Ноябрь	-участие в дистанционных, очных конкурсах профессионального мастерства
Декабрь	-участие в подготовке программы открытых мероприятий в рамках «Декады начальных классов»
Январь	-участие в разработке материалов для промежуточной аттестации
Февраль	-подготовка материалов для публикации
Март	-представление опыта работы по участию учащихся класса в проектной деятельности в рамках «Недели науки»
Апрель	-анализ деятельности за три года, представление опыта в рамках школьного методического объединения учителей начальных классов
Май	-определение методической темы на ближайшие 3 года

Список литературы

1.Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность //Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93 – 101.
2. Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик / Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с.
3.Игнатенко Н. Организация работы с молодыми учителями // Школа. «006, № 1.
4. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!» № 8 (44) август 2015 г.
5.Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
6. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.

Приложение 1

SWOT - анализ	
Внутренние точки опоры	
Преимущества (укреплять, развивать) -сильная управленческая система; -сложившиеся традиции школы; -профессиональная педагогическая команда (высококвалифицированные специалисты); -опыт работы с молодыми педагогами (есть призеры конкурса профмастерства)	**Недостатки (компенсировать, ликвидировать)** -нехватка педагогов, в следствии этого, большая загруженность ведущих учителей учреждения; -нежелание отдельных педагогов заниматься наставнической деятельностью (затратный эмоциональный ресурс)
Внешние точки опоры	
Возможности (использовать) -шаговая доступность культурной и образовательной сферы города; -система сопровождения учителей через организацию мероприятий в рамках Декады молодых специалистов города; -система курсовой подготовки (платные и бесплатные)	**Угрозы (риски) (избегать, преодолевать, исследовать)** -более привлекательные условия работы в другом образовательном учреждении; -отсутствие мотивации к профессии педагога; -утрата интереса к профессии педагога при столкновении с реальными проблемами; -психологический дискомфорт в коллективе; -отсутствие контакта с родителями учащихся; -завышенная или заниженная самооценка молодого учителя

Приложение 2

Задачи программы	**Показатель**
обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении	-желание учителя продолжить работу в образовательном учреждении; -определение круга общения среди педагогов; -участие в профсоюзной деятельности учреждения
развивать интерес молодого учителя к методике построения и организации результативного учебного процесса через собственный творческий потенциал, мотивирование к участию в инновационной деятельности	-проведение открытых уроков, мероприятий (не менее 4); -вовлечение 100 % учащихся класса в конкурсах, олимпиадах по различным направлениям; -участие учителя в разработке методических материалов (не менее 3) и мероприятий в рамках ВСОКО (вовлеченность в 25% данных мероприятий)
отслеживать динамику развития профессионального становления молодого учителя	-результаты обученности детей (качество не менее 75-80%); -высокий и средний уровень воспитанности учащихся класса не менее 70%; -уровень удовлетворенности родителей 85%; -уровень удовлетворенности учителем результатами своей деятельности
дифференцированно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей, потребностей, затруднений и достижений	-представление на школьном методическом заседании профессиональной карты молодого учителя; -формирование папки «Методическая копилка»
создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию/самосовершенствованию начинающего учителя	-повышение квалификации в различных формах не менее 2-3 раз в год; -участие учителя в конкурсе профессионального мастерства (дистанционного/очного);

	-формирование личного портфолио учителя