

Министерство образования и науки Республики Башкортостан  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Кумертауский педагогический колледж



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ Кумертауский  
педагогический колледж

С.В. Маркова



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»  
в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж  
на 2022 - 2024 учебный год**

**Республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества  
в образовательных организациях Республики Башкортостан.**

**Номинация: «Лучшая программа наставничества»**

**Наставник:**

**Борисова Елена Михайловна,  
преподаватель**

**ГБПОУ Кумертауский  
педагогический колледж**

**2023 год**

# **1. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУМЕРТАУСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

В государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Кумертауский педагогический колледж модель наставничества педагогов рассматривается как правопреемник деятельности «Школы молодого педагога» - традиционной формы методической работы в профессиональной образовательной организации. Это востребованный и проверенный механизм вхождения в корпоративную культуру колледжа и профессионального становления молодого педагога.

За последние 10 лет в колледж пришло 8 молодых педагогов, из них 6 человек (75%) прочно закрепилось на рабочем месте и показывают высокие результаты в учебной, методической, социально-воспитательной деятельности. Успешно проходят процедуру аттестации педагогических работников на установление квалификационной категории.

В числе педагогов колледжа со стажем работы менее 10 лет - призёр Регионального этапа республиканского конкурса «Преподаватель года» (2 место), победители и призёры конкурсов профессионального мастерства, эксперты демонстрационных экзаменов по компетенциям, эксперты муниципальных и городских конкурсов по предметам. Необходимо отметить и карьерный рост молодых педагогов - это заместитель директора по учебно-производственной работе, региональный эксперт чемпионата профессионального мастерства по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» в категории «юниоры», эксперт-компатриот победителя Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» и другие достижения.

Более 50% преподавателей от общего числа педагогических работников вовлечены в реализацию модели наставничества.

Сложившаяся, отработанная система работы с молодыми педагогами в колледже с введением целевой модели наставничества претерпевает

существенные изменения. Подвергаются переосмыслению существенные признаки наставничества. Усложняются задачи наставничества в связи с необходимостью решать разноплановые профессиональные задачи, что, в свою очередь, приводит к распределению функционала наставника среди нескольких опытных специалистов и, соответственно к переходу от индивидуального характера отношений наставника и молодого педагога к взаимодействию группы наставников с молодыми преподавателями.

Уникальность современной модели наставничества представленной в настоящей Программе - в усилении практикоориентированности подходов к деятельности молодого педагога в рамках реализации мероприятий. Приоритет отдаётся активным формам взаимодействия молодого педагога с другими педагогами (молодыми, опытными), обучающимися, родителями в образовательном процессе через разные её компоненты (учебную, внеурочную, методическую деятельность).

## **2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Назначение «Персонализированной программы наставничества в форме «педагог-педагог» в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж на 2022-2024 учебный год»** - профессиональная адаптация молодого педагога со стажем менее 3-х лет на рабочем месте в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж.

**Участники Программы:** наставляемый - молодой педагог со стажем работы 1 год; наставник - преподаватель с педагогическим стажем 30 лет, стажем наставнической деятельности 6 лет.

Сведения об участниках Программы представлены в Приложении (Приложение 1).

**Описание проблемы.** В профессиональной образовательной организации наблюдается кадровый дефицит. Средний возраст педагогических работников на сегодня составляет 49 лет.

Трудности периода адаптации для молодого педагога в первые три года работы, затруднения в проектировании и организации образовательного процесса в условиях многозадачности в профессиональной деятельности приводят к тому, что специалист не закрепляется на рабочем месте. Ситуация осложняется наличием индивидуальных профессиональных дефицитов молодого педагога и он с ними не может самостоятельно справиться.

Достаточно частой является и ситуация профессионального выгорания педагогов с большим стажем. Одним из способов профилактики данного проявления является создание в образовательной организации системы работы по повышению значимости педагогической профессии.

Л.Н. Толстой отмечал: «Не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным». Так и в процессе непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого к опытному педагогу приходит понимание собственной значимости, нужности, повышается его мотивация.

**Цель Программы наставничества:** сокращение срока адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности, повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества; устранение выявленных профессиональных дефицитов наставляемого и поддержка его сильных сторон.

Для педагога со стажем - предоставление возможности трансляции опыта, что позволяет уберечь от профессионального выгорания.

**Задачи Программы наставничества:**

1. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные трудовые функции в соответствии с занимаемой должностью.
2. Продолжать формировать сплоченный, творческий коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытного, авторитетного педагога.
3. Восполнить кадровый дефицит педагогов внутри профессиональной

образовательной организации, повысить показатель закрепляемости молодых педагогов на рабочем месте.

**Форма наставничества:** педагог - педагог (опытный педагог - молодой педагог (с педагогическим стажем до 3-х лет)).

**Тип наставничества:** личное наставничество

**Вид наставничества:** реверсивное наставничество:

- наставник передаёт свой опыт в вопросах методики и организации образовательного процесса;

- молодой педагог становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций в области использования информационных технологий в профессиональной деятельности.

**Сроки реализации Программы наставничества:** среднесрочная Программа наставничества, реализуемая в 3 этапа.

1 этап организационно-диагностический - 01.11.2022 - 31.12.2022 гг.

2 этап основной (проектировочный, реализационный) - 01.01.2022 - 30.04.2024 гг.

3 этап заключительный (аналитический) - 01.05.2024 - 01.06.2024 гг.

**Параметры взаимодействия:** наставничество на индивидуальной основе с привлечение отдельных специалистов

**Промежуточные результаты:** определяются в содержании индивидуального образовательного маршрута и служат ориентиром для корректировки характера и содержания взаимодействия наставника и наставляемого.

**Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества:**

1. Измеримое улучшение показателей эффективности профессиональной деятельности педагогов-участников реализации целевой модели наставничества в организации учебной, внеурочной, методической деятельности.

2. Сформированная потребность молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании профессиональных компетенций, необходимых для выполнения трудовых

функций, способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием через построение индивидуального образовательного маршрута.

3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния опытных педагогов - наставников, профилактика профессионального выгорания.

4. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций между молодыми и опытными преподавателями через конкретные формы взаимодействия.

### **Реквизиты утверждения Программы наставничества**

Рассмотрено на заседании научно-методического совета ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж протокол от 23.11.2022 г. № 3;

утверждено приказом директора от 24.11.2022 г. №294-од

**Ссылка на официальный сайт:**

<http://kpkrb.ru/index.php/ru/nastavnichestvo-2022>

### **3. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

План реализации «Персонализированной программы наставничества в форме «педагог-педагог» в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж на 2022-2024 учебный год» включает:

- механизм реализации Программы (Приложение 2);
- Индивидуальный образовательный маршрут (Приложение 3);
- Методические материалы по диагностике профессиональных дефицитов наставляемого, самооценке и анализу деятельности наставника в процессе взаимодействия с наставляемым (дневник наставника) (Приложение 4);
- критерии оценки эффективности реализации программы наставничества (Приложение 5).

**СВЕДЕНИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ ПРОГРАММЫ**

<b>Название программы</b>	«Персонализированная программа наставничества в форме «педагог-педагог» в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж в 2022-2024 учебном году»
<b>Сведения о наставляемом:</b>	
<b>ФИО</b>	Казакова Лидия Андреевна
<b>Стаж работы в ПОО</b>	1 год
<b>Должность, выполняемые трудовые функции</b>	преподаватель, классный руководитель
<b>Образование</b>	среднее профессиональное образование, ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж, 2021 г., квалификация «учитель физической культуры»; обучается на 2 курсе Государственного образовательного учреждения высшего образования Поволжский государственный университет физической культуры, спорта и туризма по специальности «Физическая реабилитация»
<b>Сведения о наставнике</b>	
<b>ФИО</b>	Борисова Елена Михайловна
<b>Общий педагогический стаж</b>	30 лет
<b>Стаж работы в ПОО</b>	26 лет
<b>Стаж наставнической деятельности</b>	6 лет

<b>Должность, выполняемые трудовые функции</b>	преподаватель, заведующий отделениями, классный руководитель, заведующий матерской по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес»
<b>Образование</b>	высшее, Оренбургский государственный педагогический университет, специальность «Физическая культура и спорт», квалификация «педагог по физической культуре», 1998 г.: профессиональная переподготовка по программе «Организация менеджмента в образовательной организации», квалификация «менеджер образования», 2018 г.
<b>Квалификационная категория</b>	высшая



## МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

«Персонализированная программа наставничества в форме «педагог-педагог» в ГБПОУ Кумертауский педагогический колледж

в 2022-2024 учебном году»

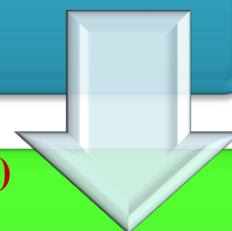
**Наставник:** Борисова Елена Михайловна

**Наставляемый:** Казакова Лидия Андреевна

### Организационно-диагностический этап

**01.11.2022 - 31.12.2022 гг.**

формирование понимания наставником планов, целей, профессиональных амбиций, а также личностных особенностей и потребностей, областей личностного развития наставляемого (молодого педагога)



### Основной (проектировочный, реализационный) этап

**01.01.2022 - 30.04.2024 гг.**

поиск, проработка и определение возможных направлений и способов минимизации профессиональных дефицитов, разработка индивидуального образовательного маршрута и его реализация (формы работы с наставляемым)



### Заключительный (аналитический)

этап с наставляемым) **01.05.2024 - 01.06.2024 гг.**

оценка степени успешности реализации персонализированной программы наставничества, корректировка (при необходимости)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ**

(план реализации программы наставничества)

№ п/ п	Мероприятие	Срок проведения	Промежуточные и планируемые результаты
<b>1. Организационно-диагностический этап</b>			
1.	Форсайт «Основные проблемы молодого педагога» - создание желаемого образа будущего в профессиональной деятельности и определение стратегий его достижения	ноябрь 2022 г.	Выявление сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Построение индивидуального образовательного маршрута
2.	Диагностика наставляемого: изучение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, выявление профессиональных дефицитов, изучение степени комфортности нахождения в коллективе. Выявление ближайших точек роста (методические материалы представлены в	декабрь 2022 г.	Выявление сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Корректировка индивидуального образовательного маршрута

	Приложении 4)		
3.	<p>Диагностика профессиональных компетенций, включая soft skills. Онлайн - диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник». Интенсив «Я Учитель».</p> <p><a href="https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv/">https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv/</a></p>	<p>декабрь 2022 г., май 2023 г., январь 2024 г., май 2024 г.</p>	<p>Оценка показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>Корректировка индивидуального образовательного маршрута</p>
<b>2. Основной (проектировочный, реализационный) этап</b>			
4.	<p>Самообразование: посещение молодым педагогом учебных занятий наставника. Воркшоп - демонстрация работы в мастерской по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» с целью поделиться практическими навыками в области современных технологий в области физической культуры и спорта</p>	<p>не реже, чем 1 раз в месяц</p>	<p>Формирование положительной мотивации к профессиональному самосовершенствованию, самообразованию</p>
5.	<p>Посещение наставником занятий молодого педагога с целью выявления затруднений в организации учебной деятельности,</p>	<p>1 раз в 2 месяца</p>	<p>Стимулирование всех форм самостоятельности молодого педагога в процессе</p>

	оказания методической помощи		организации учебного процесса; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии
6.	Реверсивное обучение. Практикум «Цифровые технологии в образовательной среде»	январь 2023 г.	Формирование индивидуального стиля работы молодого педагога. Взаимообучение участников Программы
7.	Дискуссия «Трудная ситуация на учебном занятии и выход из неё». «Факторы, которые влияют на качество преподавания». Анализ педагогических ситуаций	март 2023 г.	Выработка индивидуального стиля педагогического общения с обучающимися, стиля педагогических воздействий в конкретной ситуации (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)
8.	Час психолога. Психоэмоциональная помощь в установлении контакта с обучающимися, коллегами, родителями	февраль 2023 г. (далее по необходимости)	Совершенствование практики наставничества в коллективе. Выработка

	обучающихся		индивидуального стиля педагогического общения с различными субъектами образовательного процесса
9.	Консультация «Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы в учебной группе»	март 2023 г.	Совершенствование проектировочных умений молодого педагога, профессиональных компетенций, связанных с организацией воспитательного процесса
10	Реверсивное обучение. Выступление молодого педагога на заседании предметной (цикловой) комиссии, методическом совещании преподавателей в роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений посредством новых ресурсов и	апрель 2023 г., апрель 2024 г.	Формирование положительного отношения к развитию практики наставничества в педагогическом коллективе. Совещенствование коммуникативных навыков общения с коллегами. Осознание своих возможностей в профессиональной

	компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в области физической и адаптивной физической культуры; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций)		деятельности. Формирование чувства причастности к работе коллектива за счет включения в совместную деятельность
11	Интенсив «Я Учитель» - диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник» с рекомендациями по их развитию (24 кейса)	май-сентябрь 2023 г.	Улучшение показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций молодого педагога
12	Промежуточная диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник». Интенсив «Я Учитель». <a href="https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv/">https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv/</a>	май 2023 г., январь 2024 г., май 2024 г.	Оценка улучшения показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций. Корректировка индивидуального образовательного маршрута
13	Привлечение наставляемого для подготовки участников Всероссийского чемпионата «Профессионалы» по компетенции «Физическая	февраль-ноябрь 2023 г., 2024 год (по плану)	Совершенствование практики наставничества в коллективе. Выработка

	культура, спорт и фитнес»		индивидуального стиля педагогического общения с обучающимися, стиля педагогических воздействий в конкретной ситуации (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Получение опыта подготовки обучающихся к чемпионату
14	Час психолога. «Проблемы дисциплины на уроках». Практикум по решению педагогических ситуаций	ноябрь 2023 г.	Совершенствование практики наставничества в коллективе. Выработка индивидуального стиля педагогического общения с обучающимися на учебном занятии. Формирование культуры безконфликтного общения
15	Привлечение молодого педагога к проектной	постоянно, в соответствии с	Формирование педагогической

	<p>деятельности, к работе на образовательных и диалоговых площадках для обмена опытом, общения с экспертами (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, дистанционные курсы, хаккатоны, форумы)</p>	<p>планом</p>	<p>рефлексии, получение опыта участия в профессиональных дискуссиях, развитие творческого потенциала молодого педагога, формирование мотивации участия в инновационной деятельности</p>
16	<p>Создание портфолио молодого педагога - портфолио профессионального роста (педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия и т. д.)</p>	<p>постоянно</p>	<p>Сформированная способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, осуществлять рефлексию собственной деятельности</p>
17	<p>Привлечение молодого педагога в состав рабочих групп по созданию учебно-методической документации</p>	<p>2023-2024 учебный год</p>	<p>Совершенствование практики наставничества в педагогическом</p>



	(рабочих программ, фондов оценочных средств и пр.)		коллективе. Совершенствование навыков разработки учебно-методической документации преподавателя
18	Самообразование: прохождение курсов повышения квалификации, обучающих вебинаров по актуальным проблемам развития среднего профессионального образования, организации образовательного процесса	не менее 2-х форм в год	Совершенствование профессиональных компетенций молодого педагога в области самообразования
<b>3. Заключительный (аналитический) этап</b>			
19	Самодиагностика участниками программы собственной деятельности в процессе наставнического взаимодействия. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества	май 2024 г.	Получение навыков оценки и самооценки собственной профессиональной деятельности
20	Диагностика показателей эффективности развития гибких навыков и компетенций	май 2024 г.	Оценка улучшения показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций.

			Корректировка индивидуального образовательного маршрута
21	Участие в конкурсе «Педагогический дебют», «Мои первые шаги в профессии» и пр.	январь - май 2024 г.	Повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, осознание значимости выбранной профессии. Стойкая положительная мотивация к профессиональному самосовершенствованию

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИАГНОСТИКЕ

### РАЗДЕЛ.1 Диагностика профессиональных дефицитов наставляемого

#### 1. Рекомендуемые источники:

Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога [Текст]: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога»/ Авторы-составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. - Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. - 98 с.

Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст]: монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова: Уральский государственный педагогический университет. - Екатеринбург, 2011. - 233 с.

#### 2. Примерный перечень диагностических методик:

1. Диагностика особенностей адаптации и профессионально-личностных затруднений молодого педагога

1.1. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ)  
А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина.

1.2. Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)

1.3. Опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина).

1.4. Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса-А. Дарки)

1.5. Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В. В. Бойко

1.6. Анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина).

1.7. 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

2.1. Исследование особенностей темперамента (Опросник ЕРІ – методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым).

2.2. Диагностика акцентуаций характера (Тест - опросник Г. Шмишека).

2.3. Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (Методика В. Синявского и Б. А. Федоришина).

2.4. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

3. Диагностика особенностей деятельности молодого педагога

3.1. Диагностика самоактуализации личности А. В. Лазукина (в адаптации Н. Ф. Калина)

3.2. Методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления»

3.3. Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан).

3.4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха).

3.5. Методика диагностики мотивации избегания неудач Т. Элерса.

3.6. Диагностика индивидуального стиля деятельности учителя (методика А. К. Марковой и А. Я. Никоновой).

3.7. Методика исследования стиля поведения «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур».

3.8. Тест «Оценки своего стиля руководства» (Методика А. В. Жуплева).

3.9. Изучение стиля поведения в конфликте (Методика К. Томаса - Р. Килманна в адаптации Н. В. Гришиной).

### **3. Варианты диагностического материала.**

#### **3.1. Анкета для молодого педагога**

##### **«Диагностика профессиональных дефицитов»**

1. С какими нормативно-правовыми документами (законодательными актами, нормативными документами и т.д.), регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?

- Закон РФ 10.07.1992 «Об образовании»;
  - Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, среднего общего образования;
- 

2. Какие трудности Вы испытываете при составлении поурочного плана технологической карты урока, тренировочного занятия, воспитательного мероприятия и т.п.

---

3. При проведении какой непосредственно образовательной деятельности Вы испытываете трудности?

---

4. По-вашему, каковы причины этих трудностей?

- недостаток педагогического опыта;
  - недостаточная методическая помощь;
  - большое количество обучающихся в учебной группе;
  - нехватка методической литературы;
- 

5. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе? Укажите направления образовательной деятельности, вызывающей наибольшие затруднения у Вас

---

6. Испытываете ли Вы затруднения в общении с обучающимися? Их родителями? Коллегами-педагогами? Администрацией колледжа?

---

7. В какой методической помощи Вы сейчас нуждаетесь?

- консультациях по психологии, педагогике, методикам;
- методических консультациях по отдельным разделам;
- в просмотре открытых мероприятий опытных преподавателей-предметников;
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом;

8. Как Вы оцениваете свою профессиональную педагогическую подготовку (по шкале от 1 до 5, по возрастающей)?

---

9. Вспомните, какие чувства Вы испытывали в первые дни работы в колледже? \_\_\_\_\_

10. Изменились ли Ваши чувства по отношению к выполняемой работе сейчас?

---

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности?

---

Примечание: оценивание анкеты производится педагогом-наставником. Результаты анкеты позволяют более точно спланировать мероприятия, которые должны способствовать личностному и профессиональному росту наставляемого. Возможно обсуждение результатов с педагогом-психологом, методистом.

Данное анкетирование рекомендуется проводить не менее 2-х раз в течение первого года профессиональной деятельности.

### **3.2. Анкета «Самоанализ профессиональной деятельности педагога»**

1. В чем основное предназначение профессиональной деятельности педагога?

- в обучении своему предмету;
- в развитии личности обучающегося;
- в создании благоприятной атмосферы в образовательном процессе

2. По каким основным параметрам оценивается профессиональная деятельность педагога?

- теоретические знания;
- практические умения;
- коммуникабельность;
- творческий подход;
- грамотное оформление документации;
- востребованность

3. При овладении профессиональной деятельностью труднее всего для вас:

- применять полученные знания на практике;
- вырабатывать собственную модель деятельности;
- квалифицированно выполнять деятельность в различных направлениях работы;

- умение привести полученные знания в определенную систему;
- установить контакт с учащимися;
- совместная работа с коллегами.

4. Что определяет профессиональную компетентность педагога?

- знания, умения, навыки;
- коммуникабельность, общительность;
- эрудированность;
- умение преодолевать трудности;
- практический опыт.

5. Перечислите три, на ваш взгляд, приоритетные сферы профессиональной компетентности педагога, которые он особенно хорошо должен знать для успешной работы:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

6. Считаете ли вы себя компетентным специалистом в своей

профессиональной деятельности?

- да;

- нет;

- не совсем

7. Как вы считаете, конкурсы профессионального мастерства (например, «Преподаватель года», «Самый классный классный» и т.д.) оказывают влияние на повышение профессиональной компетентности педагога:

- да;

- нет

Пожалуйста, укажите следующие сведения о себе:

Возраст

Пол

Образование

Стаж работы

Преподаваемый предмет

Благодарим за участие!



### **3.3. Диагностика уровня осознания наставниками миссии и смыслов наставничества (опросник)**

1. В чём состоит сущность наставничества;

- в систематической работе с молодым педагогом;
- в сопровождении молодого педагога;
- в демонстрации молодым педагогом профессиональных достижений;
- в раскрытии наставником смыслов педагогической деятельности,
- в формировании мотивации к педагогической деятельности;
- в демонстрации наставником образцов и достойных примеров преподавания предмета и методики обучения.

2. Определите по степени значимости роли и функции наставника:

советчик

вдохновитель

друг

информатор

проводник

консультант

защитник интересов

эксперт

просветитель

тренер

связной

лидер

коуч

ментор

3. Определите наиболее значимые результаты деятельности наставника:

- успешная адаптация молодого педагога;
- взаимная удовлетворённость участников процесса;
- достижения самого педагога в профессии.

4. Определите признаки готовности педагога к наставничеству (качества наставника):

- богатый практический опыт,
- глубокое знание предмета,
- умение вступать в коммуникацию,
- системное видение проблем образования,
- аттестационная категория,
- специальная подготовка к наставничеству,
- опыт методиста,
- личная готовность быть наставником,
- авторитет в коллективе,
- высокие показатели в текущей педагогической деятельности.

#### 5. Как вы стали наставником:

- сами выразили желание;
- назначены администрацией и не очень понимали, чем предстоит заниматься;
- согласились на предложение администрации в расчёте на будущие преимущества (профессиональные, карьерные, материальные);
- меня выбрал наставляемый.

#### 6. Выделите риски в реализации системы наставничества:

- формальный подход;
- профессиональное выгорание и перегрузка самих наставников;
- отсутствие реального материального стимулирования.

### **3.4. Дневник наставника**

**(лист самооценки и анализ деятельности наставника в процессе взаимодействия с наставляемым)**

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Программа наставничества:

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Содержание встречи	Дата встречи	Формат и форма встречи	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 - позитивно и мотивированно, 2 - заинтересовано, но безынициативно, 1 - негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 - активно реагировал и выражал интерес, 2 - был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 - был пассивен и не заинтересован)

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_г.

Наставляемый: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_г.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Показатель	Показатель
<b>Критерии оценки эффективности реализации персонализированной программы наставничества</b>	
Оценка эмоциональной удовлетворённости участием в наставничестве наставляемого в Программе	% удовлетворённости
Оценка эмоциональной удовлетворённости участием в наставничестве наставленника в Программе	% удовлетворённости
Положительная динамика сформированности гибких компетенций (soft skills) педагога, фиксируемая при помощи апробированного диагностического инструментария	В % от предыдущего показателя: - «анализ своих действий»; - «ориентации на результат»; - «сотрудничество с коллегами»; - «развитие учеников»; - «индивидуальный подход»; - «атмосфера в классе»
Созданы новые программно-методические продукты молодого педагога (программы, разработки, программы профессионального роста и др.)	Наличие не менее одного программно-методического продукта в год, разработанного наставляемым
Новые программно-методические продукты растиражированы, обеспечена обратная связь (рецензии, отзывы).	На официальном сайте ПОО во вкладке НАСТАВНИЧЕСТВО размещены программно-методические продукты, отзывы

## Критерии оценки эффективности реализации

### Целевой модели наставничества в ПОО

Индикатор масштаба	<ul style="list-style-type: none"><li>- положительная динамика количества педагогов-наставников в колледже (пополнение информационного банка «Наставники») (в ед.);</li><li>- охват наставничеством максимального количества начинающих педагогов (в %)</li></ul>
Индикатор количества	<ul style="list-style-type: none"><li>- обеспеченность педагогическими кадрами, сохранение кадрового состава ПОО;</li><li>- отрицательная динамика увольнений педагогов со стажем менее 1 года, 3-х лет (в %);</li><li>- отрицательная динамика увольнений и переводов педагогов в другие образовательные организации (в %)</li></ul>
Индикатор качества - уровень профессиональных компетенций педагогов-наставников, начинающих педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>- положительная динамика сформированности методической, предметной, коммуникативной и психологической компетентностей педагогов (по результатам комплексной диагностики, на основе собственного и апробированного диагностического инструментария школы (в %));</li><li>- положительная динамика сформированности гибких компетенций (soft skills) на основе собственного и апробированного диагностического инструментария колледжа (в %);</li><li>- положительная динамика количества педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по персонализированным программам;</li><li>- педагогов, освоивших на уровне практического применения, методики и техники наставничества</li></ul>

	<p>как образовательной технологии(в %);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников колледжа, вовлечённых в экспертную деятельность на муниципальном и региональном уровнях (в %);</li><li>- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников и наставляемых, осуществляющих трансляцию опыта в различных формах (в %);</li><li>- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников, молодых педагогов, вовлечённых в конкурсное движение (в %)</li></ul>
--	---

