

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В СОГБПОУ ВПТ  
в форме «Педагог-педагог»,  
вариант «Опытный педагог-молодой специалист»**

Вязьма 2022

СОГЛАСОВАНО  
Протокол Педагогического совета  
СОГБПОУ ВПТ  
от «30» декабря 2022 г. № 5



УТВЕРЖДАЮ  
Директор СОГБПОУ ВПТ  
В.В. Степаненков  
«30» декабря 2022 г.

Программа наставничества разработана на основании «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», утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 08.11.2022 г. 933-ОД «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и развитию системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области на 2022 - 2024 годы», Положения о наставничестве в СОГБПОУ ВПТ.

Организация-разработчик: смоленское областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Вяземский политехнический техникум»

Разработчик: Каспарович О.В., преподаватель СОГБПОУ ВПТ

РЕКОМЕНДОВАНО  
Протокол Методического совета  
СОГБПОУ ВПТ  
от «29» декабря 2022 г. № 5

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общее положение	4
2.	Этапы реализации программы наставничества	6
3.	Этапы становления молодого и начинающего педагога	8
4.	Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогами	9
5.	Психологическая поддержка молодых и начинающих педагогов	10
6.	Обязанности наставника и наставляемого	11
7.	План работы по организации наставничества	13
8.	Критерии оценивания результатов педагогической деятельности молодого и начинающего педагога педагогом-наставником	15
9.	Бланки критериев оценивания, которые позволяют выявить эффективность реализации программы наставничества в формате «Преподаватель-преподаватель»	17
10.	Список литературных источников	25

*Все́му, что необходимо знать,  
научить нельзя, учитель может сделать  
только одно — указать дорогу.*

*Ричард Олдингтон*

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Программа наставничества смоленского областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский политехнический техникум» (далее – техникум) разработана с учетом требованием и на основе:

- ФЗ № 273 РФ «Об образовании»;
- Методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденной Министерством просвещения РФ, 2019 г.;
- Уставом техникума;
- Локально-нормативными актами техникума.

Программа наставничества в форме «преподаватель-преподаватель», вариант «Опытный педагог - молодой специалист», является технологией интенсивного развития личности, способствует передачи опыта и знаний, помогает сформировать навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности. Опытный педагог-наставник оказывает комплексную поддержку на пути социализации, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития, в профессиональном становлении.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может являться:

**Молодой специалист** – педагогический работник с высшим или средним профессиональным образованием, который закончил образовательное учреждение и не имеет опыта профессиональной деятельности.

**Вновь прибывший педагог** – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в техникум.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач

приоритетного Национального проекта «Образование», в котором к подготовке кадрового педагогического состава уделено особое внимание.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, студенческим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний, сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление педагога в личностном и профессиональном плане происходит тогда, когда он приступает к самостоятельной работе.

В большей степени молодые педагоги не испытывают нехватку теоретических знаний, полученных при обучении, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает педагогического опыта. Молодому педагогу, начинающему свою профессиональную деятельность, необходима рука помощи опытного педагога - наставника.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным и начинающим педагогом. В техникуме, организация работы по наставничеству начинающих педагогов носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя.

**Цель программы:** создание, в техникуме, условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

**Задачи программы:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации наставляемых: ознакомить с лучшими практиками, традициями коллектива, нормативными документами техникума.

2. Выявить затруднения в профессиональной деятельности и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

3. Обеспечить вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов к разным направлениям наставничества, в том числе с включением в работу «Школы педагогического мастерства» техникума.

4. Способствовать ускорению процесса профессионального становления, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности согласно должностной инструкции.

5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

6. Включить наставляемого в самообразовательную и исследовательскую деятельность, способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.

Основными **принципами** работы с молодыми начинающими педагогами являются:

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы с начинающим педагогом, которые определяются требованиями к должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 2 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых и вновь прибывших педагогов ведется через:

1) систематическую индивидуальную работу с наставником;  
2) коллективное участие в работе предметно-цикловых комиссий соответствующего направления;

3) самообразование – самостоятельное изучение нормативных документов, должностных инструкций, реализуемых в техникуме ФГОС СПО, учебно-планирующей документации и т.п.;

4) обучение на курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировка (в случае необходимости);

5) методическое сопровождение деятельности молодых и вновь прибывших педагогов через «Школу педагогического мастерства».

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

## **2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Важнейшим этапом в профессиональном становлении молодого и вновь прибывшего педагога являются первый, второй годы работы. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому деятельность выстраивается в три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

1-й этап – адаптационный.

**Цель:** обеспечить постепенное вовлечение наставляемого во все сферы

профессиональной деятельности, а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

Адаптационная работа включает в себя:

– знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом техникума, традициями, коллегами, материальной-технической базой и т.д. На данном этапе, за молодым специалистом закрепляется наставник, который выстраивает путь саморазвития, самообразования педагога.

К самообразованию педагога можно отнести такие аспекты деятельности как: работа с нормативно-правовой, научно-методической литературой, выбор методической проблемной темы.

Наставником предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления. Наличие у педагога таких личных качеств как: профессионализм,

компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для их формирования молодому педагогу на первом этапе необходима всесторонняя помощь. В связи с этим, помимо тесного взаимодействия с наставником, начинающий специалист включается в работу «Школы молодого педагога».

Школа молодого педагога направлена на активное вовлечение начинающих педагогических работников во все сферы профессиональной деятельности, формирование профессионального мастерства, приобретение индивидуального стиля творческой педагогической деятельности через опору на достижения передового опыта.

**1-й этап – основной (проектировочный).**

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

Включает в себя:

– изучение опыта работы коллег своей и других ПОО;

– повышение личного профессионального мастерства посредством посещения открытых мероприятий, участия в работе цикловых методических комиссий, Педагогических советах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.;

– участие в работе конференций, деловых играх, мастер-классах, семинарах-практикумах, вебинарах, круглых столах и т.п.

**2-й этап – контрольно-оценочный.**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, анализирует используемые педагогические

технологии, курирует вопрос по подготовке документов для предоставления в аттестационную комиссию на установление квалификационной категории.

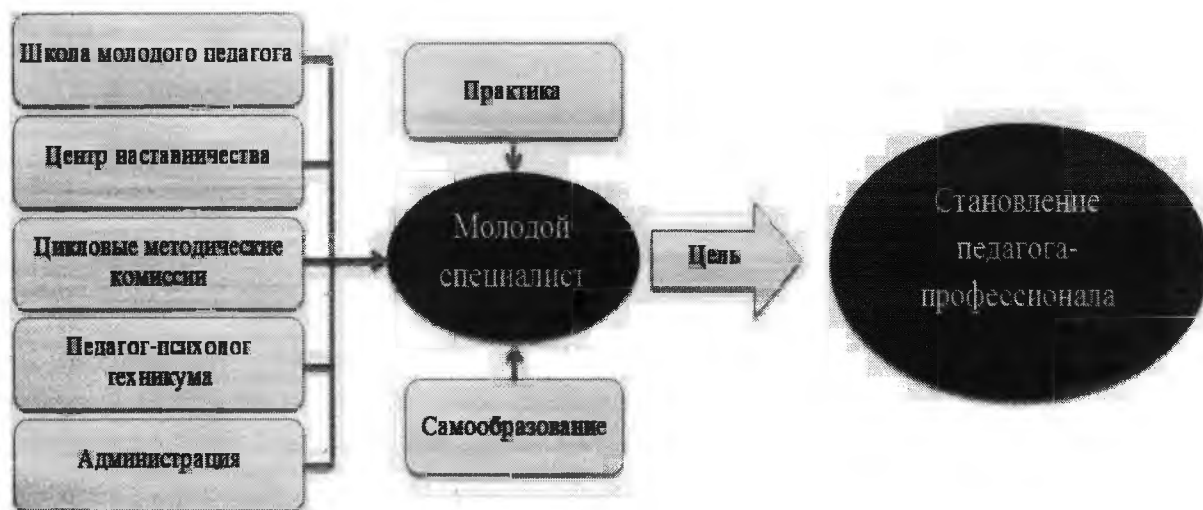


Рис. 1. Модель работы с молодыми и начинающими педагогами ГПОУ КМТ

### 3. ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

В современных условиях молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Этапы становления молодого и начинающего педагога включают:

- Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

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

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

- профессионализация - появление новых качеств профессионала;
- социализация - появление новых качеств личности.

Программа наставничества техникума носит комплексный, всесторонний характер развития личности и нацелена на формирование указанных двух



направлений.

Процесс повышения профессионализма молодых и начинающих педагогов строится с учётом таких факторов как:

- уровень образования;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности желает добиться);
- практического опыта работы с обучающимися.

#### **4. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ И НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ**

Использование разнообразных форм и методов работы с молодыми и начинающими педагогами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, оказывает положительное влияние на рост его профессионализма. В техникуме применимы следующие формы и методы наставничества:

- педагогические мастерские;
- мастер – классы;
- консультации;
- методические объединения;
- деловые игры;
- творческие отчеты, презентации;
- беседы, тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных конкурсах профессионального мастерства.

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем заложена важная задача - поддержка опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и профессиональную организацию.



Рис. 2 Схема взаимодействия по наставничеству

## 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ И НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

В период адаптации молодого и начинающего педагога важным является его психологическое состояние. С первого дня работы, начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагогический работник с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

В период адаптации проходит индивидуальная встреча психолога с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

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

Помощь педагога-психолога молодым и начинающим педагогам состоит из

следующих этапов:

- составление запросов к педагогу-психологу, решения которых являются первоочередными;
- нахождение молодыми и начинающими педагогами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;
- формирование умения анализировать и сопоставлять получаемую от обучающегося информацию. Учет психологических особенностей в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);
- формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

Обязанности опытного педагога-наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- Изучить требования к знаниям, умениям, компетентностным требованиям к педагогу, которые прописаны в ПС, вступившим в силу с января 2016 г.;
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего 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 техникума, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- Знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных кабинетов, мастерских, служебных и бытовых помещений;
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-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; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 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 техникуме, 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;

– Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методической службы о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

– Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого и начинающего педагога:

– Изучать нормативные документы, ПС, определяющие его профессиональную деятельность и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– Ознакомиться со структурой техникума, штатным составом, историей учреждения, изучить перечень реализуемых ППКРС, ППССЗ;

– Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

– Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– Перенимать у наставника применяемые методы и формы, педагогические приемы работы;

– Совершенствовать свой методический, культурный, этический уровень;

– Посещать уроки опытных педагогов техникума с целью профессионального погружения и получения наглядного примера ведения урочной деятельности;

– С периодичностью один раз в квартал отчитываться о проделанной работе перед наставником и руководителем методической службы.

## 7. ПЛАН РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### План мероприятий первого года наставничества

Месяц	Содержание работы	Кол-во часов
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе». Знакомство молодого специалиста с традициями техникума, правилами внутреннего распорядка, Уставом.	1
	Изучение Профессионального стандарта педагога.	1
	Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов.	1
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.	1
Октябрь	Практикум по разработке учебно-планирующей документации и планов воспитательной работы.	1
	Практическое занятие «Как создать образовательный модуль на платформе СДО MOODLE техникума».	2
	Час общения «Основные проблемы молодого педагога», «Как быстрее адаптироваться в техникуме».	1
Ноябрь	Консультация «Современный урок: структура и конструирование».	1
	Планирование работы по теме самообразования.	1
	Практикум «Методика проведения урочных и внеурочных мероприятий».	2
Декабрь	Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа».	1
	Посещение уроков наставника и других педагогических работников и их структурный анализ.	3
Январь	Консультация «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся».	1
	Семинар «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».	2
	Практикум по решению педагогических ситуаций.	1
Февраль	Посещение уроков молодого специалиста.	3
	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».	1
Март	Посещение уроков молодого педагога, самоанализ уроков.	3
	Консультация по составлению самоанализа урока.	1
Апрель	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	2
	Посещение мероприятий цикловой предметной декады.	2
Май	Обзор периодической педагогической печати.	2
Июнь	Подведение итогов первого года работы с наставником, презентация достижений молодого педагога на заседании ЦМК.	2
<b>Итого:</b>		<b>36</b>

## План мероприятий второго года наставничества

Месяц	Содержание работы	Кол-во часов
Сентябрь	Час консультации по проведению «Урока успеха» с обучающимися курируемой группы.	1
	Консультация по разработке и корректировке учебно-планирующей документации.	1
	Практикум по составлению паспорта кабинета, учебной лаборатории, учебной мастерской.	2
Октябрь	Консультация по организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся.	1
	Семинар по использованию активных и интерактивных образовательных технологий в образовательном процессе.	2
	Анализ результативности работы по методической теме. Планирование дальнейшей деятельности педагога по саморазвитию и самообразованию.	1
Ноябрь	Семинар-практикум по организации проектной и исследовательской работы обучающихся.	2
	Консультация по корректировке, внесению дополнений в образовательный модуль в СДО MOODLE.	2
Декабрь	Час педагога-психолога «Мотивация, как важная составляющая развития личности обучающегося».	1
	Обзор периодической педагогической печати.	1
	Семинар – практикум «Способы распространения педагогического опыта. Создание личного педагогического сайта».	2
Январь	Предаттестационная подготовка педагогического работника. Ознакомление с нормативными аттестационными документами.	2
	Портфолио преподавателя. Требования к содержанию и наполнению разделов аттестационного педагогического портфолио.	1
	Консультация по составлению самоанализа педагогической деятельности.	1
Февраль	Посещение уроков наставника и других педагогических работников и их структурный анализ.	3
	Час психологии «Проблемы дисциплины на занятиях».	1
Март	Посещение уроков и внеурочных мероприятий молодого специалиста.	3
	Консультация по предоставлению методических разработок уроков.	1
Апрель	Посещение мероприятий цикловой предметной декады.	3
	Обзор периодической педагогической печати.	1
Май	Консультация по подготовке доклада к выступлению на ЦМК по обобщению и распространению личного педагогического опыта. Разработка презентационного материала.	2
Июнь	Подведение итогов работы, презентация достижений молодого педагога на заседании ЦМК.	2
<b>Итого:</b>		<b>36</b>
<b>Всего:</b>		<b>72</b>

## 8. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА ПЕДАГОГОМ-НАСТАВНИКОМ

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в реализуемом предметном поле				
3	Свободное владение материалом дисциплины				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение составлять краткий конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (фронтальный опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы, формы, приемы при изложении нового учебного материала				
6	Умение использовать технологии активного и интерактивного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с группой в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную учебную деятельность обучающихся на уроке				
9	Умение мотивировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие уверенного педагогического такта				
<b>4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли преподавателя</b>					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Осознание социальной значимости, важности профессии				

3	Активная работа по саморазвитию, по проблеме самообразования				
<b>5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством</b>					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая логичность и последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеурочной работы с обучающимися				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся на уроке и во внеурочное время				
8	Умение работать с диагностическим паспортом обучающегося и группы в целом				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
<b>6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого специалиста</b>					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ПОО				



## 9. БЛАНКИ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ, КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯЮТ ВЫЯВИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМАТЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

### Анкета наставляемого до начала работы

Ф.И.О. наставляемого \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

---

/

### Анкета наставника до начала работы

**Ф.И.О. наставника** \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Анкета наставляемого по завершению Программы наставничества

Ф.И.О. наставляемого \_\_\_\_\_

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

4. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в

течение следующих 5 лет? [да/нет]

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Анкета наставника по завершению Программы наставничества

Ф.И.О. наставника \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность Программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)										
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов										
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)										
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										



## Список использованных источников и литературы

1. Федеральный Закон РФ «Об образовании» (ФЗ № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 года).
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденная Министерством просвещения РФ, 2019 г.
3. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального обучения, утвержденный приказом Минсоцтруда РФ от 8 сентября 2015 года № 608н.
4. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
5. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2009.
6. Методическое обеспечение учебного процесса в профессиональном образовательном учреждении [Текст] : уч.- метод.пособие / Л.Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2018. – 190 с. – (Региональная методическая служба).
7. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст] : метод.пособие /авт.-сост. Л.Н. Вавилова, М.А. Гуляева.– Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. – 180 с.
8. Аттестационный портфолио педагогического работника профессиональной образовательной организации [Текст]: метод. Рекомендации / Н.В.Зениткина. – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИПО», 2018. – 138 с.
9. Учебно – методическая работа преподавателя [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14623>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.