

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ставропольского края  
«Буденновский медицинский колледж»

СОГЛАСОВАНО  
Совет Колледжа  
Протокол № 6  
« 31 » 08 2023 год

УТВЕРЖДАЮ  
директор ГБПОУ СК  
«Буденновский медицинский  
колледж»  
  
« 31 » 08 2023 год  
О. В. Левченко

Персонализированная программа педагогического наставничества  
в ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж»  
на 2023-2024 гг.

Буденновск, 2023г.

## **Общие положения**

Персонализированная программа педагогического наставничества ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж» (далее – Программа) является частью системы адаптации и обучения молодых специалистов, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие стажировку под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Программа разработана с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества педагогов в ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж». Программа обеспечивает участников образовательного процесса инструментарием по внедрению и применению системы (целевой модели) наставничества, определяют виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации пар наставничеств.

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

### **2. Основные нормативные правовые и локальные акты:**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021). Статья 144. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений.
3. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.).
4. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Национальный проект Российской Федерации «Образование».
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642).
7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».
8. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (пункты 1.2 и 2.3).
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).

10. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

11. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

12. Письмо от 21.12.2021 г. Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования» с приложениями (Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества.

### **3. Основные принципы, цели и задачи системы наставничества педагогических работников ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж»**

#### **Основные принципы системы наставничества:**

1. *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
3. *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
5. *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
6. *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
7. *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
8. *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
9. *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**Цель:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи:**

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников колледжа, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности колледжа, ознакомление с традициями и укладом внутриколледжной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

**4. Основные этапы введения и реализации Программы наставничества педагогических работников в ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж»**

Этапы	Содержание	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечение нормативного правового оформления Программы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации Программы наставничества;</li> <li>– информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества;</li> <li>– разработка дорожной карты по реализации Программы наставничества педагогических работников с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений;</li> <li>– формирование совета наставников и выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества;</li> </ul>	январь-сентябрь, 2022 г	Администрация
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определение задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.</li> </ul>	январь-сентябрь, 2022 г.	Администрация Совет наставников
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовка методических рекомендаций для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки)</li> </ul>	август, 2022 г.	Совет наставников Куратор
Основной этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определение пар наставник/наставляемый, согласно запросу на наставничество, который может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы.</li> </ul>	сентябрь, 2022 г. (далее в начале персонализированной программы или ИОМ)	Директор Куратор
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога;</li> <li>– диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов;</li> <li>– составление дорожной карты ИОМ,</li> </ul>	В течение действия Программы	Куратор Наставник Наставляемый

	<p>включающей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества или ИОМ через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства согласно алгоритму составления ИОМ</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– включение в план внутришкольного контроля совместную деятельность наставников и наставляемых, промежуточного результата их деятельности</li> </ul>	В течение действия Программы	Администрация
Заключительный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оформление отзывов об итогах выполнения ИОМ наставляемого</li> </ul>	По окончании ИОМ	Наставники
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– составление формализованного отчета</li> </ul>		Руководитель ШМО педагогов-наставников
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– составление отчета-анкеты наставляемого о процессе прохождения ИОМ и работе наставника</li> </ul>		Наставляемые
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– опубликование промежуточных и итоговых результатов на сайте колледжа</li> </ul>	По окончании действия Программы	Куратор
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– мониторинг результатов внедрения (реализации) Программы наставничества, рефлексию (саморефлексию);</li> <li>– поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов;</li> <li>– диссеминация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых и инновационных стратегий реализации наставничества педагогических работников, повышающими его эффективность;</li> <li>– оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества;</li> <li>– включение результатов наставничества в результаты самообследования</li> </ul>	По окончании действия Программы	Администрация

**5. Диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов преподавателей в контексте**

## реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе.

Результаты диагностики (самодиагностики) показывают, на какие сильные стороны в своей профессиональной деятельности педагог должен опираться и какие слабые стороны ему предстоит минимизировать, чтобы они не препятствовали профессиональному росту. Диагностика также даст возможность потенциальному наставнику определиться с теми дефицитами, в минимизации или устранении которых он реально может помочь. Изучение сильных сторон подопечного может быть использовано в реверсивном наставничестве.

Направления диагностики	научно-теоретическое	нормативное правовое	предметно-профессиональное	психолого-педагогическое	учебно-методическое	ИКТ-компетенции	цифровизация образования	внеурочная и воспитательная деятельность	здоровьесбережение обучающихся	обучение одаренных детей	обучение детей с ОВЗ
Достижения и достоинства											
Затруднения и дефициты											

### 6. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) наставляемого разрабатывается на внешнем контуре (региональный уровень) Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР), целью деятельности которых является осуществление тьюторского сопровождения ИОМ педагогических работников в образовательных организациях. ИОМ наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

ИОМ молодым педагогом колледжа разрабатывается самостоятельно самим педагогом под руководством наставника с учетом личных потребностей и необходимости письменного оформления.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

**1 этап.** самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта;

**2 этап.** диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание

образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;

**3 этап.** диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте колледжа (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

**4 этап.** составление дорожной карты ИОМ, включающей: а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования; б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности; в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии; г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата;

**5 этап.** реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам;

**6 этап.** корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса колледжа;

**7 этап.** рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

**8 этап.**

#### **7. Инновационные стратегии реализации наставничества педагогических работников, повышающие его эффективность:**

– привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);

– реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество;

– использование групповых форм наставничества;

– взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

– сетевая инициатива (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО, ЦНППМ ПР и др.);

- виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.);
- привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.

**Участниками системы наставничества в колледже являются:**

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель колледжа;
- куратор наставнической деятельности в колледже;
- обучающиеся;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники колледжа;
- работодатели.

**8. Формы наставничества педагогических работников**

Форма наставничества в колледже, как способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников, выбрана форма наставничества «педагог – педагог» с учетом моделей взаимодействия. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Модель	Содержание модели	Формы, методы, направления деятельности
<b>«опытный педагог – молодой специалист»</b>	<p>Классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).</p> <p>В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три - пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.</p>	<p>Беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными преподавателями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях</p>

<p><b>«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»</b></p>	<p>Профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.</p>	<p>Психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора.</p>
<p><b>«педагог-новатор – консервативный педагог»</b></p>	<p>Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).</p>	<p>Выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.</p>
<p><b>«опытный предметник – неопытный предметник»</b></p>	<p>Традиционная модель взаимодействия. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, регионе.</p>	<p>Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах.</p>

## **9. Виды наставничества педагогических работников в колледже**

*Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

*Традиционная форма наставничества («один на один»)* – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

## **10. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничеств**

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;

- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
  - общая оценка результатов для образовательной организации.
- Там же определяются и способы оценивания.

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (часть IV. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски) предполагают оценку эффективности наставнической деятельности через мониторинг, состоящий из двух этапов.

*Этап 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:*

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

*Этап 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.* Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Другими показателями эффективности реализации программы наставничества в образовательной организации.

Критерии оценки	Показатели критерия
<p><b>Оценка наставнической программы в ОО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;</li> <li>- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;</li> <li>- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;</li> <li>- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;</li> <li>- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;</li> <li>- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.</li> </ul>

<p><b>Эффективность всех участников наставнической деятельности в ОО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;</li> <li>- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;</li> <li>- заинтересованность и включенность пар наставничества и лиц, сопровождающих наставническую деятельность;</li> <li>- уровень удовлетворенности заказчиков (администрация, участники) наставнической деятельностью и успехами пар.</li> </ul>
<p><b>Изменения в личности наставляемого – участника программы наставничества в ОО по достижениям обучающихся</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;</li> <li>- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;</li> <li>- повышение уровня самооценки наставляемого;</li> <li>- повышение уровня позитивного отношения к учебе;</li> <li>- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;</li> <li>- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;</li> <li>- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.</li> </ul>

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

**Первый этап мониторинга** направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Среди оцениваемых результатов:*

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

**Второй этап мониторинга** позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

*Среди оцениваемых результатов:*

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

### **11. Риски реализации ИОМ и программы наставничества педагогических работников и пути их минимизации**

<b>Риски</b>	<b>Пути минимизации</b>
Составление ИОМ и программы наставничества может быть формальным и в реальности не являться инструментом самосовершенствования педагога	Тщательная экспертиза ИОМ перед его одобрением методическим объединением наставников и своевременный мониторинг промежуточных результатов выполнения дорожной карты ИОМ
ИОМ может быть составленным таким образом, что его цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определенный период времени	Своевременная коррекция ИОМ
Наставник может формально относиться к своим обязанностям	Четкий хронометраж рабочего времени наставника, а также своевременная помощь со стороны методического объединения наставников и куратора

**Информационно-методическое обеспечение**

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта колледжа;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

## **12. План мероприятий персонализированной Программы наставничества**

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий. В плане мероприятий отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте колледжа:

- научно-теоретическое,
- нормативное правовое,
- предметно-профессиональное,
- психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей),
- учебно-методическое (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции,
- цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровьесбережение обучающихся,
- обучение одаренных детей,
- обучение детей с ОВЗ и т.д.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

### **Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»**

Дорожная карта разрабатывается на один год ввиду того, что сложно планировать мероприятия и образовательные события на более длительный срок. В дорожную карту необходимо вносить коррективы по мере появления новых образовательных возможностей или событий, которые нередко возникают незапланированно, а также под влиянием изменений, происходящих в образовании

и его нормативной правовой базе, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога в процессе его профессионального развития.

Направления деятельности	научно-теоретическое	нормативное правовое	предметно-профессиональное	психолого-педагогическое	учебно-методическое	ИКТ-компетенции	цифровизация образования	внеурочная и воспитательная деятельность	здоровьесбережение обучающихся	обучение одаренных обучающихся	обучение обучающихся с ОВЗ
Виды деятельности											
Формы мероприятий											
Сроки											
Место реализации											
Ожидаемые результаты											
Формы участия											
Формы отчетности											
Отметка о выполнении											
Значение для реализации целей ИОМа											
Оценка											
Рефлексия											

*Методические рекомендации по заполнению граф ИОМ:*

После проведенных диагностик желательно сразу же заполнить соответствующие графы и сделать отметки о выполнении, так как спустя длительное время они забываются. Составление дорожной карты ИОМ включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты (вертикальный столбец).

Составление дорожной карты индивидуального образовательного маршрута включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты (вертикальный столбец – оставить на выбор предложенные или заменить необходимыми). Например, у молодого специалиста может не быть затруднений в области ИКТ, современных образовательных технологий и цифровизации образования, более того, он сам может выступать в роли наставника по этим направлениям педагогической деятельности. Поэтому эти направления также вносятся в дорожную карту с целью подбора тех образовательных событий или мероприятий, которые могут усовершенствовать имеющиеся навыки.

**Виды деятельности** могут быть различными, например: курсовая подготовка в системе повышения квалификации, изучение литературы и

методических материалов по проблеме, участие в конкурсных мероприятиях, осуществление инновационных пробно-поисковых действий, участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов, обобщение педагогического опыта, рефлексия, исследовательская, экспериментальная, экспертная деятельность, подготовка к аттестации.

**Формы проведения мероприятий или образовательных событий** отличаются большим разнообразием. Например, это семинары, вебинары, круглые столы, лабораторные практикумы, тренинги, научно-практические конференции, творческие мастерские, мастер-классы, хакатоны и т.д. Ожидаемые результаты данного вида деятельности или мероприятия должны согласовываться с целями и задачами ИОМа.

**Формы участия** могут быть пассивными (участвовать в роли слушателя, зрителя, читателя, наблюдателя) и активными (разрабатывать и реализовывать проект, создавать презентацию, писать отчет, организовывать мероприятие, быть конкурсантом и т.д.).

**Формы отчетности** – презентации, сценарии праздника, планы, статьи, видеоотчеты, творческие отчеты, печатные материалы, благодарности, сертификаты, дипломы, фотоотчеты и т.д.

Можно также отдельно выделить графу **«Соисполнители»**. В ней педагог записывает тех коллег, которые конкретно оказывали ему методическую помощь в данном мероприятии.

В графе **«Значение для реализации целей ИОМ»** отмечаются те затруднения, которые удалось минимизировать средствами данного мероприятия, или те достоинства, которые получили дальнейшее развитие.

**Оценка** предполагает эмоциональный способ реагирования на мероприятие по его окончании, соотнесение с ожидаемыми результатами.

И, наконец, в ИОМе необходимо предусмотреть пункт о **рефлексии** процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выделенных в качестве первоочередных для минимизации в данном году. В этом пункте определяется степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала, возможно, дальнейшая работа над устранением того или иного профессионального дефицита или затруднения может быть продолжена и перенесена на следующий учебный год.