

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
в период профессиональной адаптации**

стадия реализации: *не реализована, разработана для дальнейшей реализации в*
_____ учебном году

Ф.И.О. молодого педагога (полностью): _____

Должность: преподаватель русского языка и литературы

Наименование образовательной организации (полное, сокращенное):

Муниципальный округ: _____

Стаж работы в должности: _____

Ф.И.О. наставника (полностью): _____

Должность: _____

Наименование образовательной организации (полное, сокращенное):

Муниципальный округ: _____

Стаж работы в должности: _____

«Мастерство - это то, чего можно добиться, и как может быть известный мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть известным мастером педагог... И каждый из педагогов будет обязательно мастером, если не бросит нашего дела, а насколько он овладеет мастерством, — зависит от собственного напора».

А.С. Макаренко

Цель профессиональной адаптации молодого педагога: самоутверждение, саморазвитие, самосовершенствование и профессиональное становление.

Задачи профессиональной адаптации молодого педагога:

- определение проблемных зон в личностной и деятельностной сферах;
- формирование собственной системы работы;
- профессиональное развитие.

Ожидаемые результаты адаптации молодого педагога:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- готовность к прохождению процедуры аттестации.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...»

А. С. Макаренко

Цель сопровождения: успешное закрепление на месте работы и в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне¹.

Задачи сопровождения:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога;
- консультативная поддержка в выстраивании индивидуального образовательного маршрута;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ориентация молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

¹ Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).

- развитие потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- создание условий для профессионального развития наставнической пары;
- мониторинг результативности методического сопровождения молодого педагога.

Ожидаемые результаты сопровождения:

- высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- желание молодого педагога продолжить работу в колледже в качестве преподавателя.

Период сопровождения: _____ учебный год

Формы презентации достижения ожидаемых результатов:

- результативное участие молодого педагога в различных методических мероприятиях, конкурсном движении;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников.

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА/СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
	1 полугодие 20__-20__ учебного года		2 полугодие 20__-20__ учебного года	
	содержание деятельности	календарные сроки	содержание деятельности	календарные сроки
1	2	3	4	5
<i>Диагностика уровня профессиональной компетентности: выявление личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов, затруднений и проблем</i>	Час общения «Расскажи о себе»	октябрь	Самодиагностика: степень соответствия профессиональному стандарту. URL: http://prof.imc-kirov.spb.ru/	январь
	Диагностика	ноябрь	Составление чек-листа «От профдефицитов к PRO-движению» (Приложение 1)	
	Посещение занятий молодого педагога с последующим самоанализом и анализом	в течение полугодия	Коучинг-сессия (Приложение 5)	в течение полугодия
	Тестирование «Профессиональные компетенции учителя математики».	ноябрь	Посещение занятий молодого педагога с последующим самоанализом и анализом	
	Анкетирование по определению степени удовлетворенности условиями работы в колледже (Приложение 4)	декабрь	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе (Приложение 3)	

1	2	3	4	5	
<p><i>Деятельность педагога в профессиональном сообществе:</i> методическом объединении, творческих, рабочих и проблемных группах</p> <p><i>Участие молодого педагога в методической работе (обмен опытом):</i> корпоративное обучение</p>	Участие в региональных конкурсах	октябрь	Выступление на заседании методического объединения	февраль	
	Ознакомление с требованиями к оформлению учебно-программной документации		Участие в конкурсе для молодых педагогов	в соответствии с планом ИРО	
	Мастер-класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	Знакомство с методическими материалами по разработке учебно-методического комплекса	ноябрь	Создание учебно-методических пособий, рабочих тетрадей	в течение полугодия
				Просмотр видеозаписей фрагментов уроков с последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению	в течение полугодия
	Выступление на семинаре	в соответствии с планом школы			
	Вступление в одно из сетевых педагогических сообществ.	декабрь	«Неделя успеха»: открытые уроки, внеаудиторные мероприятия	апрель	
	Решение педагогических ситуаций. Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и выход из нее».		Публикации в печатных изданиях	в течение полугодия	
	Участие в семинаре «Аукцион педагогических идей» (уровень образовательной организации)		июнь		

1	2	3	4	5
<p><i>Повышение квалификации молодого педагога в системе непрерывного профессионального образования и самообразование педагога: изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального</i></p>	<p>Выбор темы самообразования, составление плана работы</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Вебинары/онлайн-семинары/ видеоконференции</p>	<p>в течение полугодия</p>
	<p>Вебинары/онлайн-семинары/ видеоконференции</p>	<p>в течение года</p>	<p>Внедрение современной образовательной технологии в педагогическую практику</p>	
<p><i>Мониторинг результативности методического сопровождения молодого педагога</i></p>	<p>Анкетирование «Удовлетворенность созданными условиями в образовательной организации» (Приложение 5)</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Самоанализ успешности педагогической деятельности (Приложение 4)</p>	<p>май</p>
	<p>Апробирование современной образовательной технологии в педагогической практике</p>	<p>ноябрь-декабрь</p>	<p>Ознакомление с технологиями обучения в условиях реализации ФГОС СПО</p>	<p>в течение года</p>
	<p>Экспертная оценка профессионального роста молодого педагога (Приложение 3)</p>	<p>декабрь</p>	<p>Анализ и оценка результатов использования современной образовательной технологии</p>	<p>май</p>
			<p>Экспертная оценка профессионального роста молодого педагога (Приложение 3)</p>	<p>июнь</p>
<p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования (Приложение 7).</p>	<p>июнь</p>			

**ЧЕК-ЛИСТ «ОТ ПРОФДЕФИЦИТОВ К PRO-ДВИЖЕНИЮ»
для проведения самоанализа профессиональной деятельности
преподавателя**

Проводится с молодым педагогом (со стажем работы от 0 до 1 года) в начале 2-го семестра учебного года. Ответственный - педагог-наставник.

Шкала самооценки

№ п/п	Критерии оценки трудовых действий	Самооценка (от 0 до 5)	Средства и методы устранения профессионального дефицита
1	2	3	4
1.	Проведение учебных занятий		
2.	Организация самостоятельной работы обучающихся		
3.	Руководство проектной, исследовательской деятельностью обучающихся		
4.	Организация текущего контроля, оценивания динамики подготовленности и мотивации обучающегося в процессе изучения предмета		
5.	Применение современных образовательных технологий и ЭОР		
6.	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного кабинета		
7.	Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета в процессе промежуточной аттестации		
8.	Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов		
9.	Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных предметов, в том числе оценочных средств		
10.	Планирование занятий по учебным предметам		

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
11.	Ведение рабочей программной документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов		
12.	Планирование деятельности группы с участием обучающихся, их родителей (законных представителей), в том числе планирование досуговых и социально значимых мероприятий, включения студентов группы в разнообразные социокультурные практики		
13.	Организационно-педагогическая поддержка формирования и деятельности органов самоуправления группы		
14.	Ведение документации группы		

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА²

Заполняется педагогом-наставником в 1-м и во 2-м семестрах (декабрь, июнь) учебного года (по итогам посещения учебных занятий и предметных внеурочных мероприятий). Ответственные: педагог-наставник, старший методист

7-бальная система оценивания позволяет эксперту точно выразить значение каждого параметра и адекватно оценить качество его проявления в реальности педагогического процесса.

В зависимости от цели посещения учебного занятия для анализа могут быть использованы несколько разделов карты, или вся карта в целом. Таким образом, график профессиональной компетентности педагога может включать несколько профилей или один комплексный, в зависимости от количества объектов анализа.

Алгоритм подсчета результатов и построения графика профессиональной компетентности педагога

1. Вычисляется средний балл по каждому из разделов путем деления общей суммы на количество оцененных параметров в разделе.

2. Значение среднего балла заносится в график над номером соответствующего раздела.

3. Путем соединения всех средних значений строится индивидуальный профиль (график) профессиональной компетентности педагога.

4. Уровень выраженности качеств по среднему показателю каждого из разделов устанавливается по следующей схеме: 1-2 — низкий, 2-3 — ниже среднего, 3-5 — средний, 5-6 — выше среднего, 6-7 — высокий

5. Общий показатель (сумма всех оценок) исчисляется в случае, если оценены **все параметры по всем разделам**. Значение общего показателя позволяет определить профессиональную компетентность педагога в целом по следующим уровням: 40-87 – низкий, 88-135 – ниже среднего, 136-184 – средний, 185-232 – выше среднего, 233-280 – высокий.

Перед Вами список полярных утверждений. Между ними располагается числовая прямая, где «7» – означает максимально **положительное** проявление качества, «1» – максимально **отрицательное**. Отметьте то число, которое, на Ваш взгляд, наиболее точно характеризует деятельность педагога по перечисленным параметрам.

I. СОДЕРЖАНИЕ

² Материал взят с сайта «Школа успешного учителя». URL: <http://edu-lider.ru/> (дата обращения: 05.11.2020).

1. Совпадение формулировки цели занятия его содержательной реализации	7 6 5 4 3 2 1	1. Несовпадение формулировки цели занятия его содержательной реализации
2. Учебный материал занятия профессионально ориентирован	7 6 5 4 3 2 1	2. Отсутствие профессиональной ориентации учебного материала занятия
3. Учебный материал отобран дифференцированно (относительно уровня развития учащихся данной группы)	7 6 5 4 3 2 1	3. Учебный материал отобран не дифференцированно
4. Оптимальный объем учебного материала для достижения цели учебного занятия	7 6 5 4 3 2 1	4. Неоптимальный объем учебного материала для достижения цели занятия
<i>Средняя оценка</i>		
II. МЕТОДИКА		
1. Соответствие формы учебного занятия уровню развития учащихся	7 6 5 4 3 2 1	1. Несоответствие формы учебного занятия уровню развития учащихся
2. Оптимальный отбор методов и приемов для восприятия учащимися содержания	7 6 5 4 3 2 1	2. Неоптимальный отбор методов и приемов для восприятия учащимися содержания
3. Четкая логика построения учебного занятия	7 6 5 4 3 2 1	3. Отсутствие четкой логики построения занятия
4. Соотношение частей учебного занятия способствует устойчивой работоспособности	7 6 5 4 3 2 1	4. Необоснованное соотношение частей занятия
5. Оптимальный для данной группы темп занятия	7 6 5 4 3 2 1	5. Неоптимальный для данной группы темп занятия
<i>Средняя оценка</i>		
III. ЭЛЕМЕНТЫ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ		
1. Педагог предлагает задания и примеры, связанные с личным жизненным опытом учащихся	7 6 5 4 3 2 1	1. Педагог предлагает задания и примеры, не связанные с личным жизненным опытом учащихся
2. Педагог предлагает задания, содержащие проблему и имеющие различные варианты решения	7 6 5 4 3 2 1	2. Педагог предлагает задания, субъективно не содержащие проблему и имеющие единственное решение
3. Педагог поддерживает и использует на занятии идеи учеников	7 6 5 4 3 2 1	3. Педагог игнорирует идеи учеников
4. Педагог организует осмысление учениками собственных «ошибок»	7 6 5 4 3 2 1	4. Педагог ограничивается оценкой «ошибок» учеников
<i>Средняя оценка</i>		

IV. ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ		
1. Цель применения ИТ дидактически оправдана	7 6 5 4 3 2 1	1. Цель применения ИТ дидактически не оправдана
2. Применение ИТ способствует оптимизации самостоятельной учебно-познавательной деятельности обучающихся	7 6 5 4 3 2 1	2. Применение ИТ не способствует оптимизации самостоятельной учебно-познавательной деятельности обучающихся
3. Представленный средствами ИТ учебный материал логически выстроен и совпадает с логикой занятия	7 6 5 4 3 2 1	3. Представленный средствами ИТ учебный материал логически не выстроен и не совпадает с логикой занятия
4. Применение ИТ способствует повышению интереса учащихся к изучаемой теме	7 6 5 4 3 2 1	4. Применение ИТ не способствует повышению интереса обучающихся к изучаемой теме
5. ИТ применены с учетом базового уровня компьютерной грамотности обучающихся	7 6 5 4 3 2 1	5. ИТ применены без учета базового уровня компьютерной грамотности обучающихся
6. Дизайн ИТ адекватен закономерностям восприятия обучающихся	7 6 5 4 3 2 1	6. Неадекватный дизайн информационного материала (нерелевантные движущиеся объекты и звуки, цветовая гамма, нарушающие динамику внимания и восприятия информации)
7. Применение ИТ позволяет выходить обучающимся на индивидуальную траекторию освоения учебных навыков	7 6 5 4 3 2 1	7. Применение ИТ не позволяет выходить обучающимся на индивидуальную траекторию освоения учебных навыков
8. Применение ИТ в целом позволяет повысить эффективность занятия	7 6 5 4 3 2 1	8. Применение ИТ в целом снижает эффективность занятия
<i>Средняя оценка</i>		
V. ВАЛЕОЛОГИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЯ		
1. Педагог предпринимает меры по оптимизации санитарно-гигиенических условий работы (проветренность, чистота)	7 6 5 4 3 2 1	1. Педагог не предпринимает мер по оптимизации санитарно-гигиенических условий работы (проветренность, чистота)
2. Педагог заботится об оптимальной организации рабочего места обучающихся (осанка, расстояние до экрана, количество учащихся за компьютером и т.д.)	7 6 5 4 3 2 1	2. Педагог индифферентен к организации рабочего места обучающихся
3. Использование ИТ на уроке комфортно для обучающихся и стимулирует их работоспособность	7 6 5 4 3 2 1	3. Использование ИТ на уроке снижает комфортность обучающихся и их работоспособность
4. Педагог проводит мероприятия для предупреждения переутомления обучающихся (гимнастика для глаз, физкультминутки и т.д.)	7 6 5 4 3 2 1	4. Педагог не проводит профилактических мероприятий
<i>Средняя оценка</i>		

VI. ПЕДАГОГ		
1. Педагог создает на занятии ситуацию успеха, сохранения у учащихся положительной самооценки	7 6 5 4 3 2 1	1. Педагог акцентирует внимание на неудачах ученика
2. Педагог поддерживает диалог, поощряет высказываться	7 6 5 4 3 2 1	2. Педагог преподносит учебный материал в форме монолога
3. Педагог отделяет оценку неверных учебных действий обучающегося от оценки его личности	7 6 5 4 3 2 1	3. Педагог за неверный ответ оценивает личность обучающегося в целом
4. Педагог способен корректировать свое поведение на основе оперативной оценки результативности предыдущих действий	7 6 5 4 3 2 1	4. Педагог проявляет негибкость, неумение оперативно корректировать собственные действия
5. Педагог умеет устанавливать деловой контакт с группой (способен организовывать и управлять)	7 6 5 4 3 2 1	5. Педагог не умеет устанавливать деловой контакт с группой
6. Педагог использует воспитательный потенциал учебного занятия	7 6 5 4 3 2 1	6. Педагог не использует воспитательный потенциал учебного занятия
7. Педагог владеет культурой речи (содержательность, понятность, воздейственность, правильность и эмоциональная выраженность)	7 6 5 4 3 2 1	7. Педагог не владеет культурой речи (содержательность, понятность, воздейственность, правильность и эмоциональная выраженность)
<i>Средняя оценка</i>		
VII. ОБУЧАЮЩИЕСЯ НА ЗАНЯТИИ		
1. Поведение обучающихся адекватно условиям и содержанию учебной ситуации	7 6 5 4 3 2 1	1. Поведение обучающихся не адекватно условиям и содержанию обучения
2. Ответы (решения) обучающихся адекватны учебной ситуации	7 6 5 4 3 2 1	2. Ответы (решения) обучающихся неадекватны учебной ситуации
3. Обучающиеся демонстрируют развитость предметной речи	7 6 5 4 3 2 1	3. Обучающиеся проявляют неразвитость предметной речи
<i>Средняя оценка</i>		
VIII. САМОАНАЛИЗ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ		
1. Педагог умеет формулировать учебные цели занятия	7 6 5 4 3 2 1	1. Педагог не способен выделить учебные цели занятия
2. Педагог умеет обозначить успешные моменты учебного занятия, выделить приемы, которые способствовали успешности	7 6 5 4 3 2 1	2. Педагог не способен выделить успешные моменты учебного занятия и приемы, которые им способствовали

3. Педагог умеет осмыслять слабые места в учебном занятии, собственное поведение, способствовавшее этому	7 6 5 4 3 2 1	3. Педагог не осмысляет слабые места в учебном занятии
4. Педагог способен осмыслить собственное поведение в различных моментах учебного занятия	7 6 5 4 3 2 1	4. Педагог причины происходящих на учебном занятии событий приписывает обстоятельствам или учащимся
5. Педагог способен оперативно представить пути и способы коррекции неудачных моментов учебного занятия	7 6 5 4 3 2 1	5. Педагог не способен самостоятельно обозначить возможные пути и способы коррекции неудачных моментов учебного занятия
<i>Средняя оценка</i>		
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА (<i>общий показатель</i>)		

АНКЕТА

«САМОАНАЛИЗ УСПЕШНОСТИ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ»

Проводится с молодым педагогом (стаж – от 0 до 1 года) во 2-м семестре учебного года. Ответственные: педагог-наставник, старший методист.

1. Что особенно удается Вам на уроке? _____
 2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам?
 3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на уроке без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале)_____
 4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?
 5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам?
 6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?
 7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку?
 8. Опишите свой самый успешный урок.
-
-

9. Сколько у вас на каждые 10 уроков:

- отличных
- хороших
- средних
- уроков, которые Вам не понравились?

10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам Вашего урока:

- организационно-психологический момент
- формы и успешность проведения опроса
- корректность в выставлении оценок
- объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность обучающихся
- обеспечение высокого качества обучения на каждом уроке
- закрепление изученного материала
- умение выдавать домашнее задание

АНКЕТА**«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОЗДАНЫМИ УСЛОВИЯМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Проводится с молодыми педагогом (стаж – 1 год) в конце учебного года.

Ответственные – педагог-наставник, старший методист.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе преподавателя?

- да, процесс адаптации был трудным и долгим
- нет, процесс адаптации был нетрудным и недолгим
- никакая адаптация не потребовалась, сразу почувствовал (-а) себя педагогом
- затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- полностью удовлетворен (-а)
- скорее удовлетворен (-а), чем нет
- затрудняюсь ответить
- скорее не удовлетворен (-а), чем удовлетворен
- полностью не удовлетворен

3. Что помогло Вам адаптироваться в новой социальной роли?

- наставник
- коллеги
- руководитель образовательной организации
- заместители руководителя
- старший методист
- мероприятия, проводимые в образовательной организации

4. Что вызвало у Вас наибольшие проблемы в адаптационный период?

- недостаток свободного времени
- перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание
- недостаточный уровень профессиональной подготовки
- неумение организовать себя
- особых проблем не было

5. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- коллектив доброжелателен ко мне
- всем все равно
- настороженное отношение
- недружелюбное отношение

КОУЧИНГ-СЕССИЯ

«Коучинг есть раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности».

Т. Гэллвей

Коучинг (англ. coaching — обучение, тренировки) — метод консультирования и тренинга, отличается от классического тренинга и классического консультирования тем, что коуч не даёт советов и жёстких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом. От психологического консультирования коучинг отличается направленностью мотивации. Работа с коучем предполагает достижение определенной цели, новых позитивно сформулированных результатов в жизни и работе.

Иногда молодой специалист, даже если он прошел курсы повышения квалификации, испытывает профессиональные дефициты, мешающие ему идти вперед и развиваться, максимально, раскрывая себя:

1. Дефицит недовольства профессиональной ситуацией и своей роли в ней.
2. Дефицит профессионального видения (понимаю о чем, а куда двигаться - видения нет).
3. Дефицит первого шага (видение есть, а с чего начать не знаю?).

Важно определить дефициты, выбрать приоритетный и его проработать с педагогом в развивающей беседе.

Формула перемен (Ричард Бекхард)

$$H + V + P >> C$$

В этой формуле несколько компонентов:

H – недовольство

V – видение

P – первый шаг

C – сопротивление изменениям

1. Перемены или изменения возможны, когда сумма трех первых компонентов больше, чем сопротивление переменам. Стоит всегда помнить, что перемены – это выход из зоны комфорта для педагога, многие сопротивляются им до последнего. Для организации системных изменений предлагаем следующие действия педагогу:

Наставник предлагает молодому педагогу заполнить таблицу:

Недовольство ситуацией (что сейчас не нравится, не устраивает)	Насколько не нравится (от 1 до 10)	Насколько изменения зависят от тебя (шкала от 1 до 10)

2. Предлагается работать особенно тщательно по тем пунктам, где наибольшее количество баллов по недовольству ситуацией, и что находится в зоне контроля педагога, где разрыв баллов значителен (необходимо разворачивать беседу, где явное противоречие в цифрах).

3. Обсуждение таблицы:

- Я смотрю на эти показатели и мне интересно, что мешает...? Расскажи об этом подробнее...

- Что осознал?

- Что хочешь? Какой результат хочешь получить?

- Что ты можешь сделать, чтобы изменить ситуацию?

- Что думаешь?

- Что чувствуешь относительно этой картины?

Пример «Развивающей беседы в коучинговом формате», которая призвана формировать позитивное видение молодого специалиста, открывать лучшее в себе с профессиональной точки зрения и интегрировать это в свою деятельность, что позитивно влияет не только на результаты работы, но и на раскрытие педагогического потенциала и карьерный рост педагога.

Цель: показать возможности для собственного роста, раскрытия потенциала.

Важность беседы: большее понимание собственного карьерного роста через раскрытие педагогического потенциала (актуальных и потенциальных ресурсов).

Что из Вашей деятельности Вам сейчас приносит больше всего удовлетворения?

Если проанализировать Ваши победы и сверхрезультаты за всю жизнь, что позволяло Вам достигать успеха?

Какие Ваши сильные стороны Вы можете перечислить?

Какие навыки позволили бы Вам быть более эффективным и получать большее удовлетворение от своей деятельности?

Что Вы считаете своими самыми сильными достижениями?

Если посмотреть на себя и задуматься, каким профессионалом Вы хотите быть в будущем, то какие навыки и достижения могут Вас к этому будущему привести?

Как Вы можете начать двигаться в своем профессионализме уже сейчас?

В результате происходит передача ответственности за задачу непосредственно педагогу.

Такую коучинг-беседу наставник проводит с молодым педагогом, соблюдая главные условия:

- не оценивайте, лучше промолчите, организуйте «тишину», через вопрос и паузу;

- если делитесь с педагогом своими наблюдениями, предложите более 3 вариантов решений – первые три всегда типовые, а далее толчок к их развитию, их уникальности;

- сохраняйте нейтральность (опирайтесь только на факты, которые слышите и видите), безоценочность, будьте недирективны, так как это общение «без масок», когда нерешаемая задача видна как «белое пятно», «слепая зона».

Помните: изменения – это процесс, а наставник должен помочь молодому педагогу прожить этот процесс качественно.

Использованные источники информации

1. Анянова И.В. «Раскрытие педагогического потенциала молодого специалиста в «коучинговой огранке»// портал «Коучинг в образовании». URL: <https://coachingineducation.ru/> (дата обращения 17.11.2020).

2. Ландсберг, Макс. Менеджер-коуч: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем работаете / Макс Ландсберг; [пер. с англ. О. Мацака]. - Москва: Эксмо, 2008. - 155 с.; 20 см. - (Бизнес-тренинг).

ВЗАИМНАЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО ПОСРЕДСТВОМ АНКЕТИРОВАНИЯ ³

Анкета наставляемого (молодого педагога)

Инструкция

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

³ Методология (целевая модель) 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. URL: <http://k-obr.spb.ru/media/content/>

10. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

15. 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

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

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

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

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

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

21. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения студентов в группах, в которых Вы преподаете? [да/нет]

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

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

Анкета наставника

Инструкция

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. 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
4. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

14. 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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

17. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

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

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

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