



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

Беловский педагогический колледж

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического
совета 23.09.2020г протокол №1.



Н.В. Чиркова
2020г

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Преподаватель - преподаватель»

на 2020-2024 гг.

Белово

2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Паспорт программы.....	5
3. Механизмы реализации программы.....	8
4. Компоненты системы наставничества.....	23
5. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	24
6. Приложения.....	25
Приложение 1 Примерный индивидуальный план развития под руководством наставника	
Приложение 2 Анкета наставника	
Приложение 3 Анкета наставляемого	
Приложение 4 Анкета наставника после завершения программы	
Приложение 5 Анкета наставляемого после завершения программы	
Приложение 6 Опросник для SWOT-анализа	
Приложение 7 Диагностика затруднений и потребностей педагогов	

Наименование Программы	Программа наставничества «Преподаватель-преподаватель»
Заказчик Программы	Министерство образования и науки Кемеровской области-Кузбасса
Руководитель Программы	Директор колледжа Наталья Валерьевна Чиркова, к.ф.н.
Куратор Программы	Методист Татьяна Прохоровна Салтымакова
Участники программы	Преподаватели: молодые специалисты, вновь пришедшие преподаватели из других ОО, предприятий
Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим колледжа через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации. 2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения. 3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников. 4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога. 5. Оценить результаты программы и ее эффективность
Сроки реализации	2020-2024гг
Источники финансирования	Средства образовательного учреждения
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня удовлетворенности педагогов собственной работой 2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже 3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах 4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; 5. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, проектов, методических разработок 6. Профессиональный рост группы наставников. 7. Методические рекомендации по данному направлению

	деятельности.
--	---------------

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Актуальность программы развития Наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Молодые специалисты имеют затруднение при начальном стадии трудоустройства, дискомфорт, отношение между коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной системе среднегопрофессионального образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста..

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя СПО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в колледж преподавателям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учебно-методической и планирующей документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему преподавателю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашего колледжа, так как у нас работают 4 молодых преподавателя и два вновь прибывших преподавателя.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Программа «Преподаватель-преподаватель» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим колледжа через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность

1.3 Применяемые технологии в форме наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей колледжа с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще как очно так и дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт педагог-психолог и социальный педагог, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

2. Механизмы реализации программы

2.1. Концептуальные обоснования программы наставничества

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

2.2 Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса и колледжа:

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 5.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 8 апреля 2020 года № 38-рг. О внедрении 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;

- приказ Министерства образования и науки Кемеровской области-Кузбасса от 17.04.2020г № 782 « О внедрении в Кемеровской области-Кузбассе» целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования;

- Положение о наставничестве в Беловском педагогическом колледже от 21.09.2020г;

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в Беловском педагогическом колледже на 2020-2024гг.

2.3 Планирование программы

Планирование реализации мероприятий программы наставничества осуществляется в следующих формах: перспективный план на весь период реализации программы, календарный план на учебный год.

Перспективное планирование представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Перспективный план реализации программы на 2020-2024г

Мероприятие	Сроки	Ответственный	Результат
ЭТАП 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1. Информирование педагогов о возможностях и целях внедрения модели наставничества через: педсовет, методсовет, заседание МЦК	Ежегодно сентябрь	Директор Зам. директора Методист Председатели МЦК	Знакомство с нормативными документами по наставничеству
ЭТАП 2. Формирование базы наставляемых			
Сбор запросов наставляемых: анкетирование для анализа потребностей педагогов, желающих принять участие в программе наставничества	Ежегодно сентябрь	методист	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	Ежегодно сентябрь	Куратор	Список заинтересованных в наставничестве преподавателей
Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа	Ежегодно до 1.10.	Куратор	Сформированная база наставляемых с картой запросов
ЭТАП 3. Формирование базы наставников			
3.1 Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	Ежегодно до 01.10.2020г.	Куратор	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник,

			excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.2. Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно до 01.10.2020г.	Куратор	База наставников
3.3 . Проведение первичного анкетирования кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам	Ежегодно до 01.10.2020г	Куратор	Группы кураторов и наставников по формам наставничества
Этап 4.Отбор и обучение наставников			
4.1 Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых	Сентябрь 2020	Куратор	Критерии отбора наставников
4.2. Проведение анализа потребности в обучении наставников(анкетирование в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения)		Методист Куратор	Результаты анализа
4.3Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности		Методист Куратор	Методические материалы для наставников
4.4. Подготовка портфолио наставниками		Наставники	Портфолио на сайте колледжа
4.5. Проведение SWOT-анализа для наставников из числа педагогов	Октябрь 2020	Куратор	Результаты SWOT-анализа
4.6 Составление программы обучения наставников в ходе деятельности	Октябрь 2020	Куратор	Программа обучения наставников в ходе деятельности
4.7. Прохождение кураторами курсов повышения квалификации		Методист	Повышение квалификации наставников
ЭТАП5. Формирование наставнических пар/групп			
5.1. Организация групповых встреч для	Октябрь	Куратор	Сформированные

формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	ежегодно		пары или группы
5.2. Организация пробных рабочих встреч и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Октябрь ежегодно	Куратор Наставники	Примерные индивидуальные планы по формам наставничества
5.4. Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы.	Октябрь ежегодно	Куратор Наставники	Определенные форматы встреч
5.5. Обеспечение психологического сопровождения наставников	Весь период	Педагог-психолог	Консультации Беседы Тренинги
5.6. Информирование участников о сложившихся парах/группах.	Октябрь ежегодно	Куратор	Информация о сложившихся парах/группах
5.7 Закрепление пар/групп	Октябрь ежегодно	Куратор	Приказ директора
5.8 Утверждение Типового индивидуального плана развития наставляемых	Октябрь ежегодно	Зам. директора ВР	Типовой индивидуальный план развития наставляемых
ЭТАП 6. Организация работы наставнических пар / групп			
6.1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Ежегодно октябрь	Куратор Наставники	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	Ежегодно октябрь	Наставники	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать

			доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.
6.3. Встреча- планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно октябрь	Наставники	Поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организация регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Весь период	Наставники	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организация итоговых встреч: - заключительная встреча наставника и наставляемого; - групповая заключительная встреча всех пар и групп наставников и наставляемых. - групповая рефлексия, обмен опытом, -обсуждение проблем	Май Ежегодно	Куратор	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений.
6.6. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Весь период	Куратор	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга

			эффективности реализации программы.
6.7. Трансляция промежуточных результатов реализации программы наставничества	Весь период: декабрь, июнь	Куратор	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
ЭТАП 7. Завершение наставничества			
7.1. Организация обратной связи с наставниками, наставляемыми: итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы	Ежегодно май	Куратор	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2 Мониторинг эффективности реализации программы	Ежегодно май	Куратор	Отчет по итогам наставнической программы
7.3. Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставничества	Ежегодно май	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Куратор Наставники	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)

Календарное планирование представлено в Таблице 2

Таблица 2

План реализации программы наставничества на 2020-21 уч.год

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	1. Представление на педсовете молодых и вновь пришедших педагогов, заполнение информационной карты.	Сентябрь	Директор
	2. Беседа: Традиции колледжа. Ближайшие и перспективные планы колледжа.	Сентябрь	
	3. Знакомство с коллективом: знакомство с администрацией колледжа	Сентябрь	
	• знакомство с коллективом обучающихся		Заместители директора
	• знакомство с коллегами		Председатели МЦК
	3. Инструктаж: Нормативно – правовая		

	<p>база колледжа (ФГОС по специальностям подготовки, учебные планы, УМО), правила внутреннего распорядка колледжа.</p> <p>4. Требования к оформлению учебно-планирующей документации.</p> <p>5. Знакомство с нормативными документами по наставничеству</p> <p>6. Анкетирование (выявление профессиональных затруднений потенциальных наставляемых в работе на начало года).</p> <p>7. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории.</p> <p>8. Разработка критериев отборанаставников в соответствии с запросами наставляемых</p> <p>Практические занятия.</p> <p>1. Планирование и организация работы по УД, МДК (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование).</p> <p>Изучение инструкций: Как вести журналтучебных званий</p>	<p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p> <p>Сентябрь</p>	<p>Методист</p> <p>Методист</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Методист</p>
--	---	---	--

	<p>Организация работы наставников:</p> <p>1.Отбор наставников в соответствии с запросами молодых и вновь пришедших преподавателей</p> <p>2.Инструктивно-методический семинар « Цели, задачи и содержание Программа наставничества «Преподаватель-преподаватель»</p> <p>3. Подготовка информационной базы наставников</p> <p>4.Разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых</p> <p>5. Анализа потребности в обучении наставников(анкетирование в письменной форме)</p> <p>6. Прохождение курсов повышения квалификации о наставничеству</p> <p>7. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности</p> <p>8.Составление плана работы наставников</p> <p>9. Подготовка портфолио наставниками</p> <p>10.Проведение SWOT-анализа для наставников из числа педагогов</p> <p>11. Организация групповых встреч для формирования пар или групп</p> <p>12. Планирование работы наставляемых</p>	<p>сентябрь октябрь</p> <p>-</p>	<p>Куратор</p> <p>Методист</p> <p>Куратор</p> <p>Методист</p> <p>Куратор</p> <p>Методист</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p>
	<p>Работа в группах/ парах «наставник-наставляемый»</p> <p>1.ИМС: требования к анализу урока и деятельности преподавателя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>2. Практическое занятие «Организация электронного обучения с использованием дистанционных технологий обучения. Работа в системе ДО кролледжа».</p>	<p>2 неделя ноября</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставники</p>

	<p>3. Посещение уроков преподавателя-наставника</p> <p>4. Практическое занятие «Современный урок и его организация».</p> <p>5. Определение темы по самообразованию</p> <p>5.Индивидуальные беседы и консультации с наставляемыми</p>	2 неделя ноября	
	<p>1.ИМС:Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>2.Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>3.Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p> <p>4.Посещение уроков преподавателя–наставника.</p> <p>5.Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p> <p>6.Инструктаж « Формы отчетности по окончанию семестра»</p> <p>7.Подведение промежуточных итогов реализации программы</p>	<p>2 неделя декабря</p> <p>4. неделя декабря</p> <p>До 25. декабря</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставники</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p>
	<p>1..Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p> <p>·</p> <p>2..Круглый стол «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>3..Дискуссия «Как выйти из трудной ситуации на уроке»</p> <p>4. Посещение уроков преподавателя–наставника</p> <p>5. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	<p>2 неделя января</p> <p>4 неделя января</p>	<p>Наставники</p> <p>Куратор</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Куратор</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p>

	<p>1.Посещние уроков молодых и вновь пришедших преподавателей</p> <p>2.Практикум «Разработка электронных УМК»</p> <p>3. Посещение уроков преподавателя–наставника</p> <p>4. Круглый стол «Стили педагогического общения</p> <p>5. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	<p>2 неделя февраля</p> <p>4 неделя февраля</p>	<p>Куратор</p> <p>Наставники</p> <p>Педагог-наставник</p> <p>Куратор</p> <p>Наставники</p>
	<p>1.ИМС «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока».</p> <p>2.Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемых</p> <p>3. Индивидуальные беседы и консультации</p> <p>4.Посещение уроков преподавателя–наставника</p>	<p>2 неделя марта</p> <p>2 неделя марта</p>	<p>Куратор</p> <p>Наставники</p>
	<p>1.Неделя молодого педагога.</p> <p>2.Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>3.Подготовка к участию в заседании в ШМП (выступление по теме самообразования).</p> <p>4.Круглый стол «: Содержание формы и методы работы педагога с родителями»</p> <p>5.Индивидуальные беседы и консультации</p>	<p>2 неделя апреля</p> <p>4 неделя апреля</p>	<p>Куратор</p> <p>Наставники</p>
	<p>1.Практикум «Алгоритм разработки ФОС»</p> <p>2.Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе</p> <p>3. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом-</p>	<p>2 неделя мая</p>	<p>Куратор</p> <p>Наставники</p>

наставником.			Куратор
4. Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.		4 неделя мая	Наставники
5. Мониторинг эффективности реализации программы			
6. Круглый стол «Результаты эффективности реализации программ наставничества»			
7. Размещение материалов по итогам реализации программы на сайте колледжа.		До 15 июня	

2.4 Управление программой

Структура управления программой представлена в Таблице 3.

Таблица 3

Уровень управления	Субъект управления	Форма управления
Региональный	Министерство образования и науки Кемеровской области-Кузбасса	Нормативно-правовое обеспечение наставничества
	Региональный центр наставничества ГБОУ ДО КРИПО	Обучение Консультации Мониторинг
Уровень ОО	Директор	Руководство реализацией целевой модели развития наставничества
	Заместитель директора по ВР	Руководство рабочей группой по внедрению наставничества в колледже
	Заместители директора	Консультации по направлениям деятельности Мониторинг по результатам работы
	Методист	Методическое сопровождение реализации программы
	Педагог-психолог	Психологическое сопровождение реализации программы
	Председатель МЦК	Индивидуальные консультации
	Куратор	Организация работы по реализации программы наставничества

		«Преподаватель-преподаватель»
	Наставники	

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

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

2.4. Обеспечение ресурсами

2.4.1 Материально-техническое обеспечение

Колледж располагает необходимыми материально-техническими и информационными ресурсами для реализации программы.

Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В колледже сформирована образовательная среда, адекватная потребностям требованиям ФГОС СПО по специальностям подготовки.

Для реализации программы используются оснащенные современным оборудованием кабинеты, лаборатории мастерские, актовый зал спортивный зал. В соответствие с требованиями ФГОС СПО компьютерами, МФУ, проекторами и интерактивными досками обеспечены все учебные кабинеты.

Все компьютеры подключены к сети Интернет и к локальной сети колледжа. В целях безопасности работы в сети Интернет на всех компьютерах установлен контент-фильтр (Интернет-цензор).

Также для полноценной реализации программы колледж оснащен музыкальной аппаратурой, фотоаппаратом, аудио и медиатекой. .

Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:

- ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы;
- методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы; - презентации виртуальных экскурсий;
- другое. Для электронного обучения на сайте колледжа функционирует система дистанционного обучения.

Дополнительно в компьютерных классах и библиотеке предоставляется доступ к следующим профессиональным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам:

1. Министерство образования и науки Российской Федерации
2. Федеральный портал "Российское образование"
3. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
4. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
7. Научная электронная библиотека "Киберленинка"
8. Справочно-правовая система "Гарант"
9. Официальный интернет-портал правовой информации

2.4. Кадровое обеспечение программы

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение

возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

Взаимодействие молодого педагога /вновь пришедшего сотрудника организует куратор программы. Куратор назначается приказом директора колледжа. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация работы наставников
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры реализации программы наставничества;
- контроль проведения занятий пар/групп;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и

решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, пришедший на работу в колледж из другой образовательной организации или с предприятия, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Кадровое обеспечение реализации программы представлено в таблице 4

Таблица 4

Кадровое обеспечение реализации программы

ФИО	Стаж педагогической работы	Стаж работы в колледже	Наставляемые	Стаж работы в колледже
Салтымакова Татьяна Прохоровна, куратор программы	42г	10 лет	методист	
Наставники			Наставляемые	
Киммель И.В., преподаватель МДК и ОПД сп. 09.02.05 Прикладная информатика	5 лет	5 лет	Гилев О.М., преподаватель МДК и ОПД сп. 09.02.05 Прикладная информатика Гусаров Б.Н., Преподаватель математики	1 год 2 месяца
Хорохордин С.В., преподаватель ОБЖ, БЖД	10 лет	10 лет	Давыдов Р.Н., преподаватель ОБЖ, БЖД	Молодой специалист, 2 месяца
Синицина Е.М., преподаватель ОПД сп. 44.02.03 Педагогика дополнительного	17 лет	10 лет	Адигамова К.Р., ОПД сп. 44.02.03 Педагогика дополнительного образования	Молодой специалист, 1 год

образования			Попова Е.С. ОПД сп. 44.02.03 Педагогика дополнительного образования	Молодой специалист, 2 года
Окатова Е.В., преподаватель МДК и ОПД са. 44.02.01 Дошкольное образование	22года	22года	Евстифеева Т.Н., преподаватель МДК и ОПД са. 44.02.01 Дошкольное образование	2 месяца
Чештанов И.И., преподаватель истории и обществознания	22года	7 лет	Соловьева Д.С., преподаватель истории и обществознания	Молодой специалист, 1 год

3. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	Работа: - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом колледжа.	Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно- методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

4. Ожидаемые результаты

1. Повышение уровня удовлетворенности педагогов собственной работой.
2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже.
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

5.Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, проектов, методических разработок.

6.Профессиональный рост группы наставников.

7. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. К числу **лучших мотивирующих** наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль..

Важно рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

5.2. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

. Публичное признание значимости работы

наставников для колледжа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

5.3. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;
- награждение грамотой администрации колледжа;
- ходатайство перед учредителем о награждении;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа;

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель». **Ролевая модель:** «Опытный преподаватель-молодой специалист/ вновь пришедий преподаватель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактически й результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития			сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.1	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; методисты, педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного		Организован результативный		

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	учебного процесса		учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности студентов <i>(указать возрастную группу)⁵</i>		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям в группах		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями <i>(перечислить)</i>		
3.4	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по УД, МДК		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	по ... и пр.)				
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.11	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.12	...				
3.13					
3.14					

Подпись
наставника _____

«___» _____

20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.

Анкета 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. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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. Оцените 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 от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

довольны совместной работой?										
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. 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 после завершения программы

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

оправдались Ваши ожидания?										
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Анкета наставляемого после завершения программы

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

2. Если да, то где? _____

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 от 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

13. 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/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]

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Опросник для SWOT- анализа

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой -..

Довольны результатом-..

Характеристика	Количество отметивших у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой - ...

Довольны результатом-.....

Характеристика	Количество отметивших у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Диагностика затруднений и потребностей педагогов

	Название диагностируемой позиции	да	отчасти	нет
I. Испытываю проблемы				
1. Моделирование				
а)	«целеполагания»:			
	- цели и задач мероприятия;			
	- путей мотивации учащихся.			
б)	«содержания»:			
	- «порций» подачи материала;			
	- структуры содержания;			
	- формы подачи содержания.			
в)	«организации»:			
	- адекватно цели, задач и содержанию;			
	- позитивной коммуникативной с участниками образовательного процесса.			
г)	«методики»:			
	- методов (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
	- средств (наглядных, технических и др.);			
	- приёмов: активизации познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2. Реализация:				
а)	«целеполагания»:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) мероприятия;			

	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) мероприятия;			
	- «увязывание» целей и задач мероприятия с потребностями обучаемых на основе использования результатов социально-педагогической диагностики			
б)	в предъявлении содержания:			
	- с использованием технологий (элементов): французских педагогических мастерских; проектной; игры; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	в проведении занятий:			
	- знакомство с новым содержанием;			
	- отработка умений и навыков;			
	- коррекционных;			
	- итоговых;			
	- комбинированных;			
	- других.			
г)	в организации работы:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
д)	в применении на занятии:			
	- технических средств обучения;			
	- электронно-вычислительной техники;			

	- изготовление и применение наглядных средств;			
	- другое.			
3. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа.			
в)	в определении эффективности мероприятия в т.ч.:			
	- степени влияния на личностное развитие обучаемых;			
	- содержания мероприятия;			
	- организации и формы его проведения;			
II. Есть затруднения:				
	- знание концепций, образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся, нормативной базы;			
	- подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка учащихся к продолжению образования;			
	- знание психолого-возрастных особенностей учащихся;			
	- знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися;			
	- умение использовать ЭВТ, ТСО, НСО.			
III. Хотелось бы:				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			

	- попробовать:			
IV. Могу предложить:				

Анкета для преподавателей по самооценке своей деятельности

1. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

2. Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации учащихся в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

3. Представляет ли для Вас трудность формулировать вопросы проблемного характера, создавать проблемные ситуации в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

4. Часто ли Вам удается на лабораторных и практических занятиях организовать работу учащихся так, чтобы она проходила в форме небольшого исследования?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

5. Часто ли удается Вам на уроках использовать научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

6. Представляет ли для Вас трудность осуществлять дискуссию на уроках?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

7. Владете ли Вы умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (показать всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

8. Всегда ли и во всех классах удается Вам составить задания различной степени сложности для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

9. Часто ли Вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

10. Удастся ли Вам определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

11. Представляет ли для Вас трудность изложение теоретических и дидактических вопросов по Вашему предмету?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

12. Трудно ли Вам анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

13. Всегда ли Вам удается выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей урока?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

14. Можете ли Вы оценить свои удаchi на уроке, определить то, что удалось Вам больше всего?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

15. Можете ли Вы определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

16. Всегда ли удается Вам увидеть недостатки тех уроков, которые Вы посещаете (уроки Ваших коллег)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)