

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт Программы.....	3
2. Пояснительная записка	5
3. Целевые индикаторы Программы.....	9
4. Основные направления и мероприятия Программы	10
5. Ожидаемые результаты.....	15
6. Показатели, характеризующие результативность программы.....	16
Приложение 1. Анкета для выявления запросов молодых специалистов.....	17
Приложение 2. Анкета для выявления компетенций наставника-педагога.....	21
Приложение 3. База наставляемых.....	24
Приложение 4. База наставников.....	25
Приложение 5. Дневник наставляемого.....	26
Приложение 6. Дневник наставника.....	27
Приложение 7. Лист оценки работы наставника.....	28
Приложение 8. Отчет наставника	30

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа внедрения наставничества по направлению «Педагог-педагог»
Основание для разработки Программы	<p>Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642).</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».</p> <p>Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).</p> <p>Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».</p> <p>Нормативные документы Ярославской области.</p> <p>Локальные акты ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-педагогический колледж им. Н.П. Пастухова».</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>2021-2025 гг.</p> <p>I этап (сентябрь – октябрь 2021 г.) – подготовительный: подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>II этап (октябрь 2021 г. - декабрь 2024 г.) –</p>

	<p>основной:</p> <p>а) формирование базы наставляемых;</p> <p>б) формирование базы наставников;</p> <p>в) отбор и обучение наставников;</p> <p>г) формирование наставнических пар/групп;</p> <p>д) организация работы наставнических пар/групп.</p> <p>III этап (2025 г.) – завершающий, аналитико-обобщающий: завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества</p>
Куратор организации наставничества	Козенкова Инесса Ивановна, заместитель директора по учебной работе
Ответственные исполнители	Заведующие отделениями Заведующие кафедрами Методисты
Разработчики Программы	Кузнецова Наталья Вячеславовна, методист Любимова Наталья Сергеевна, методист
Исполнители Программы	Педагогический коллектив <i>ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-экономический колледж им. Н.П. Пастухова»</i>
Адрес размещения Программы на сайте	

2. Пояснительная записка

Анализ ситуации

Реализация национального проекта «Образование» определяет необходимость вовлечения педагогических работников колледжа в различные формы сопровождения и наставничества.

Актуальность

Актуальность Программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования и разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».

Проблема

В свете активного обсуждения проблемы компетентностного подхода как приоритетной образовательной стратегии в условиях модернизации российского образования особый интерес представляет профессиональная компетентность, которая является ведущим компонентом профессионального потенциала личности. В колледж приходят работать молодые специалисты, не имеющие педагогического образования, и для восполнения этого пробела необходимо внедрение системы наставничества для начинающих педагогов.

Цель Программы

Создание в ГПОАУ ЯО «Ярославском промышленно-экономическом колледже им. Н.П. Пастухова» системы наставничества по направлению «Педагог – педагог» для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи Программы

- 1) Обеспечить эффективное сопровождение молодых педагогов, развить у них интерес к педагогической деятельности и сформировать ответственное и сознательное отношение к профессиональной деятельности.
- 2) Ускорить процесс формирования профессиональных компетенций молодого педагога.
- 3) Сократить период профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, познакомить с корпоративной культурой колледжа, содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике и правилам организации.

- 4) Создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в реализации программы наставничества для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров и решения проблемы профессионального выгорания квалифицированных работников с большим педагогическим стажем.

Участники

Участники программы наставничества по направлению «Педагог – педагог»:

- ✓ Администрация ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-экономический колледж им. Н.П. Пастухова»
- ✓ Педагогический коллектив ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-экономический колледж им. Н.П. Пастухова»

Портрет участников взаимодействия по форме наставничества «педагог – педагог»

НАСТАВНИК - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Педагог-наставник - опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, а также контроль самостоятельной работы молодого педагога-наставляемого.

Наставник-тьютор - педагог, который умеет выявить интерес и мотивацию молодого педагога, исходя из его образовательных или профессиональных дефицитов, и на основе этого построить индивидуальный образовательный маршрут для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем молодого педагога.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ - молодой педагог (до прохождения аттестации на 1 квалификационную категорию), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Условия реализации

Для успешной реализации программы наставничества, ускорения процесса передачи педагогического и социального опыта, быстрому развитию профессиональных компетенций в основу наставнических отношений необходимо заложить принципы:

- ✓ доверия;
- ✓ диалога и конструктивного партнерства;
- ✓ взаимообогащения при непосредственной передаче личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие участников наставнических отношений необходимо осуществлять через их неформальное общение и эмоциональную связь.

Глоссарий

Наставничество – система передачи навыков, умений и опыта, трансляция корпоративных ценностей организации опытным квалифицированным специалистом студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту.

Система наставничества – комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого в ПОО.

Форма наставничества – способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Компетентность – доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости, продемонстрированные личные качества в заданной предметной области.

Компетенция – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Наставник-тьютор – педагогический работник, который осуществляет сопровождение молодого педагога, оказывает ему педагогическую поддержку, направленную на устранение образовательных и профессиональных дефицитов, т.е. создает условия для формирования у молодого педагога готовности к трудовой деятельности, самостоятельному решению различных личностных, образовательных и профессиональных задач.

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

Тьютор (англ.) - неформальная педагогическая должность. Синонимы - репетитор, частный преподаватель, специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Виртуальное наставничество - тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

3. Целевые индикаторы Программы

1. В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- 1.1. Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации);
- 1.2. Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный);
- 1.3. Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
- 1.4. Эффективная система мотивации участников Программы;
- 1.5. Достаточность и понятность обучения наставников;
- 1.6. Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.

2. В области развития кадрового потенциала:

- 2.1. Доля молодых педагогов, работающих в колледже, вошедших в программу наставничества в роли наставляемых;
- 2.2. Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставников;
- 2.3. Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;
- 2.4. У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа;
- 2.5. Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- 2.6. Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества;

3. В области профессиональных достижений педагогических работников:

- 3.1. У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;
- 3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

4. Основные направления и мероприятия Программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

1.1. Разработка нормативных актов:

- алгоритма внедрения Методологии наставничества,
- Программы наставничества;
- План работы по наставничеству и т.д.

Используемый колледжем комплект локальных нормативных актов должен позволять всем участникам подготовки наставников понимать свои права, обязанности и порядок их выполнения.

1.2. Создание органов управления и контроля реализации Программы.

Управление программой осуществляют: куратор проекта – заместитель директора по учебной работе; руководители форм наставничества – заведующие отделениями, заведующие кафедрами, методисты.

Основная функция управления – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

2. Формирование баз наставляемых и баз наставников

2.1. Формирование базы наставляемых

Формирование базы наставляемых необходимо начинать с составления анкеты и проведение анкетирования молодых педагогов с целью выявления образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых. Возможные варианты профессиональных дефицитов:

- слабое владение методикой преподавания;
- узкий арсенал владения педагогическими технологиями;
- неумение работать с нормативными документами;
- отсутствие навыков методической работы;
- недостаточное владение теоретическим учебным материалом по преподаваемому предмету;
- низкий уровень вариативности организации самостоятельной работы студентов;
- недостаточное владение навыками ведения и руководства научно-исследовательской работой, требуемой в учреждениях СПО;
- отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении руководства практикой;
- проблемы, связанные с организацией воспитательной работы со студентами разных социальных категорий.

2.2. Формирование базы наставников

Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников включает два блока:

- 1) информирование
- 2) сбор данных.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах.

3. Отбор и обучение наставников

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- личные качества (терпеливость, ответственность, стрессоустойчивость, организованность, эмоциональная уравновешенность, способность к собственному профессиональному и личностному развитию, способность выстраивать отношения с окружающими),
- профессиональных качеств (обладание профессиональным мастерством),
- педагогических качеств (умение объяснить материал, умение слушать и слышать, умение демонстрировать на личном примере технологии работы),
- управленческих компетенций (ответственность, нацеленность на результат, умение поставить задачу, способность развивать других, умение мотивировать и вдохновлять других, проконтролировать правильность выполнения работы, грамотно предоставить обратную связь),
- авторитетность в среде коллег.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества по направлению «Педагог-педагог»:

Форма наставничества	Роль наставника	Критерии
Классическая	Педагог-наставник	опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в преподавании, контроль самостоятельной работы молодого педагога-наставляемого.
Ситуационная	Наставник-тьютор	педагог, который умеет выявить интерес и мотивацию молодого педагога, исходя из его образовательных или профессиональных дефицитов, и на основе этого построить индивидуальный образовательный маршрут для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем молодого педагога.

Кроме того, важно учитывать желание сотрудника быть наставником, а также его авторитет в коллективе, признание его профессионализма. Только в этом случае звание наставника может стать почетным, а у новичков появится желание учиться у такого наставника и брать с него пример.

4. Формирование наставнических пар/групп (определение потребностей, составление индивидуального плана развития наставляемых под руководством наставника).

5. Организация процесса взаимодействия

Модели организации наставничества:

1. **ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО** (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течении определенного периода.

Традиционное наставничество			
Педагог-наставник			
Направление деятельности: <i>ДИДАКТИКА</i>			
индивидуальное	передача непосредственного педагогического опыта «с рук на руки»	обучение планированию, организации и анализу преподавательской деятельности; работа над методической темой	индивидуальные консультации по методам, формам, средствам обучения, по вопросам контроля успеваемости
групповое	ежемесячные занятия в «Школе молодого педагога»	планирование деятельности по созданию учебно-методического комплекса преподаваемой предмета, дисциплины, модуля/ МДК	практикум по изучению нормативной и учебно-методической документации; рекомендации по разработке рабочих программ

2. **СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО** – взаимодействие, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Ситуационное наставничество (по индивидуальному маршруту)	
Наставник-тьютор	
Направление деятельности: <i>КОММУНИКАЦИЯ</i>	«педагог-педагог» «педагог-студент» «педагог-родитель» «IT-коммуникация»
Направление деятельности: <i>ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ</i>	«возрастная психология» «преодоление конфликтов» «психологическая разгрузка» «публичные выступления»

Направление деятельности: СОЦИАЛИЗАЦИЯ	«корпоративная этика» «тайм-менеджмент» «многозадачность в педагогике»
Направление деятельности: КОНКУРСЫ/ ФЕСТИВАЛИ	«Я в профессии» (участие педагога) «подготовка студента»
Направление деятельности: ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ	«ЗОЖ» «производственная гимнастика»
Направление деятельности: ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ	«нетрадиционные педагогические технологии» «интерактивные формы образовательных технологий»

Формы индивидуального сопровождение молодого педагога:

- консультации,
- собеседование,
- творческий отчет,
- составление и обсуждение методических разработок,
- защита педагогического портфолио.

Формы группового сопровождения молодого педагога:

- «Школа молодого педагога»,
- взаимопосещение учебных занятий,
- тренинг,
- консультация,
- семинар,
- открытые уроки,
- мастерская,
- деловая игра,
- конкурсы педагогического мастерства,
- встречи с лидерами образования,
- транслирование опыта.

6. Формирование механизмов мотивации наставников.

Нематериальная мотивация наставников может включать в себя целый спектр инструментов и мероприятий. Основная цель здесь – сделать работу наставника в компании престижной.

В качестве инструментов нематериальной мотивации хорошо зарекомендовали себя конкурсы на звание лучшего наставника компании или мастера своего дела. На конкурсе оценивается уровень профессиональной компетенции наставников, их отношение к работе, результаты работы с новичками, а также способность решать нестандартные задачи, возникающие в процессе наставничества. Важно, чтобы победители конкурсов получили широкое общественное признание в колледже, это позволит повысить статус наставников и мотивировать их.

Информационное освещение деятельности наставников возможно осуществлять на стендах по наставничеству, на собраниях с трудовым коллективом.

В качестве поощрения лучших наставников хорошо работает предоставление возможности для дополнительного обучения профессиональным и личностно-деловым компетенциям.

В качестве метода мотивации наставников на дальнейшее развитие и карьерный рост целесообразно проводить оценку работы наставников и лучших из них включать в списки кадрового резерва на управленческие должности.

Порядок материальной мотивации наставников может быть описан в следующих локальных нормативных актах колледжа:

- положение об оплате труда, об эффективном контракте, о премировании, о награждении, поощрении и/или коллективный договор в части описания системы материального стимулирования и нематериальной мотивации наставников;
- положение об оценке (аттестации) работников ПОО в части учета опыта их участия в наставничестве при прохождении процедуры оценки (аттестации).

7. Обмен опытом и повышение квалификации.

В рамках обмена опытом необходимо пересмотреть существующий процесс с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.

5. Ожидаемые результаты

- 1) высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу;
- 2) включенность в культурную жизнь, внеурочную и другие направления деятельности образовательной организации;
- 3) усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- 4) наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации;
- 5) наставляемые сотрудники получают стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии, и, как результат - повышение мотивации к работе;
- 6) расширение сети поддержки внутри колледжа - успешные наставники облегчают продвижение подопечных вверх и вширь, соответственно появляется поддержка на всех уровнях;
- 7) собственное развитие наставника - развивая подопечных, наставник развивается сам;
- 8) преодоление эмоционального «выгорания», так как обязанности наставника вносят в работу разнообразие, новое творческое веяние;
- 9) наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- 10) успешное прохождение процедуры аттестации.

6. Показатели, характеризующие результативность программы

- 1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- 2) рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- 3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- 11) рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;
- 12) оформление педагогического опыта в рамках программы наставничества по направлению «педагог-педагог» (создание УМК).

Приложение 1.

АНКЕТА для выявления запросов молодых специалистов

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	<ul style="list-style-type: none"> • В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит; • Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое _____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся;

		<ul style="list-style-type: none"> • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое _____.
5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	<ul style="list-style-type: none"> • К администрации (директору, и. т.д.); • К руководителю методического объединения; • К наставнику; • К коллегам; • К методисту НМЦ по предмету; • Не знаю к кому обратиться; • Другое _____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое _____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____.

		<p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое_____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое_____.
9.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое_____.
10.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое_____.

11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.
-----	--	--

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Модель наставничества _____

Направление наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Подпись ответственного лица _____

(подпись/ФИО/должность)

Приложение 2

АНКЕТА для выявления компетенций наставника – педагога/работодателя

ФИО педагога/работодателя _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none"> • Хочу быть полезным; • Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; • Хочу, чтобы мой авторитет признавали; • Хочу научиться общаться с молодым поколением; • Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; • Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	<ul style="list-style-type: none"> • Умение планировать; • Умение взаимодействовать/сотрудничать; • Умение адаптироваться; • Умение работать самостоятельно; • Умение анализировать; • Знание предмета/опыт работы; • Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none"> • Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов; • Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы,	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.

	ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; • В саморазвитии; • В осознанности; • В личной продуктивности • • В самоопределении; • В самостоятельности наставляемого; • Другое _____.
8	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Желание развиваться; • Другое _____.
9	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое _____.

10	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность; • Умение отстаивать собственное мнение; • Внимательность; • Быстрая обучаемость; • Уважение к наставнику; • Уверенность; • Пунктуальность; • Желание развиваться; • Другое _____.
----	---	--

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: _____

Рекомендовано:
 Обучение _____
 Другое _____
 Дата _____ Ответственное лицо _____

подпись/ФИО/должность

База наставляемых (педагогов) для формы «педагог-педагог»

№ п/ п	ФИО наставляе мого	Место работы наставляе мого, должность	Основной запрос наставляе мого	Наименова ние программы наставниче ства, срок реализации программы	Форма наставниче ства	Ф.И.О., место работы наставни ка	Результ аты програм мы

База наставников (педагогов) для форм «преподаватель-преподаватель»

№ п/ п	ФИО настав ника	Место работы наставн ика, должно сть	Основн ые компете нции наставн ика	Возраст наставля емых	Наимено вание программ ы наставнич ества, срок реализаци и программ ы	Форма наставни чества	Количест во наставля емых	Резуль таты програ ммы

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития, наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренный планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

Куратор _____

подпись / ФИО

Дата _____

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Модель наставничества: _____

Направление: _____

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.
2.

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)