УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГБП ОУ РК
«КМТК»
№ 357 от 29.10.2021 г.

_____ О.А. Самойлович

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества Педагог-педагог

на 2021-2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 478110C7F485356627046BF19EC496AA7BE05980
Владелец: Самойлович Ольга Александровна
Действителен: с 28.05.2021 до 28.08.2022

Керчь 2021

Программа наставничества ГБП ОУ РК «КМТК» на 2021_год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Составители: Романюта Елена Васильевна, методист ГБП ОУ РК «КМТК»

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение	4
1. Паспорт программы	5
2. Индивидуальный план развития наставляемых по форме наставничества «педагог-педагог»	7
2.1. Ролевая модель - «Опытный педагог - молодой специалист»	7
2.2. Ролевая модель - «опытный преподаватель – неопытный преподаватель»	11
2.3. Ролевая модель - «преподаватель-новатор - консервативный преподаватель»	15
2.4. Ролевая модель - «лидер сообщества педагогов - педагог, испытывающий проблемы»	17
2.5. Ролевая модель - «Опытный предметник – неопытный предметник»	23
3. База наставляемых	31
4. Реестр наставников	32
5. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).	33
5.1. Анкета наставляемого	34
5.2. Анкета наставника	35
5.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества	34
5.4. Личностная оценка наставляемых	34
5.5. Личностная оценка наставников	36
6. SWOT-анализ Программы наставничества	36
7. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).	38
7.1. Анкета наставляемого	39
7.2 Анкета наставника	40
7.3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников про-граммы наставничества	40
8. Анкета ответственного по форме наставничества	46
8.1. Количественный анализ результатов программы наставничества	46
8.2. Оценка программы наставничества	47

ВВЕДЕНИЕ

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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» ГБП ОУ РК «КМТК» (далее – колледж) должен разработать и осуществить реализацию Программы наставничества (далее – Программа).

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в колледже цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. Паспорт программы

Форма наставничества	Педагог-педагог
Ответственный по форме наставничества	Романюта Елена Васильевна
Ролевая модель	***«опытный педагог – молодой специалист»***, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; ***«лидер сообщества преподавателей – преподаватель, испытывающий проблемы»***, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; ***«преподаватель-новатор – консервативный преподаватель»***, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; ***«опытный предметник – неопытный предметник»***, в рамках которого опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).
Название программы	Молодой педагог - предметник.
Целевая аудитория	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)
Цель	Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
Сроки реализации	2021-2022 уч.год
Ожидаемые результаты реализации	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень колледжа и его психологический климат. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа и профессии
Оцениваемые результаты	Среди оцениваемых результатов: • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в ка-

	честве преподавателя в данном коллективе колледжа; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Характеристика наставника	**Наставник**. Опытный преподаватель, 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 сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов 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.
Характеристика наставляемого	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Структурное представление этапов	- Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог» - Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. - Обучение наставников - Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. - Формирование пар, групп. - Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. - Творческая деятельность. Успешная адаптация. - Рефлексия реализации формы наставничества - Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.
Целевые индикаторы	Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже, чел; Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.

2. Индивидуальный план развития наставляемых по форме «педагог-педагог»

2.1. Ролевая модель - «Опытный педагог - молодой специалист»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Василец Александра Андреевна.
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель спецдисциплин.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Попенко Сергей Юрьевич
4. Наименование должности наставника: Преподаватель спецдисциплин
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области …, изучена Программа развития колледжа		
2.2.	Изучить помещения колледжа (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 колледжа, педагоги-предметники; педагог- психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотруд-		Применяются правила Кодекса этики и		

	ника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		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 учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
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 работника[8]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г. «_____»_____20_г.

_____/_____ _____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора) *(подпись / фамилия и инициалы наставника)*

Ролевая модель - «Опытный педагог - молодой специалист»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Есипенко Алла Сергеевна
2. Должность, преподаваемая дисциплина: мастер производственного обучения.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Добрынина Василина Владимировна
4. Наименование должности наставника: мастер производственного обучения
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области …, изучена Программа развития колледжа		
2.2.	Изучить помещения колледжа (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 колледжа, педагоги-предметники; педагог- психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллега-		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

	ми, обучающимися и пр.)				
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 учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
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 работника[8]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

2.2. Ролевая модель - «опытный преподаватель – неопытный преподаватель»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Игнатьев Владимир Григорьевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель спецдисциплин.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Кириленко Татьяна Александровна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель спецдисциплин
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель - «опытный преподаватель – неопытный преподаватель»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Малков Сергей Валерьевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель спецдисциплин.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Кальченко Валерий Степанович
4. Наименование должности наставника: Преподаватель спецдисциплин
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Познакомиться с колледжем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области …, изучена Программа развития колледжа		
2.2.	Изучить помещения колледжа (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 колледжа, педагоги-предметники; педагог- психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллега-		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

	ми, обучающимися и пр.)				
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 учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
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 работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

2.3. Ролевая модель - «преподаватель-новатор - консервативный преподаватель»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Димов Андрей Иванович
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Лысенко Мария Леонидовна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель информационных технологий
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

2.4. Ролевая модель - «лидер сообщества педагогов - педагог, испытывающий проблемы»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Герасименко Алексей Валерьевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: мастер производственного обучения.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Простаков Сергей Анатольевич
4. Наименование должности наставника: мастер производственного обучения
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель - «лидер сообщества педагогов - педагог, испытывающий проблемы»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Маслов Николай Андреевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: мастер производственного обучения.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Чистяков Александр Петрович
4. Наименование должности наставника: мастер производственного обучения
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель - «Лидер сообщества преподавателей - преподаватель, испытывающий проблемы»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Гаджилов Михаил Валентинович
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель физики
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Макухова Елена Игоревна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель иностранного языка
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[8]					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

2.5. Ролевая модель - «Опытный предметник – неопытный предметник»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Маслов Павел Андреевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель спецдисциплин.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Драбчак Наталья Олеговна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель спецдисциплин
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[8]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.

_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.

_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель - «Опытный предметник – неопытный предметник»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Плахова Кристина Ивановна
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Булах Евгений Александрович
4. Наименование должности наставника: Преподаватель
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[8]					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель «Опытный предметник – неопытный предметник»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Лутохин Сергей Васильевич
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель физической культуры
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Чухрий Валентина Васильевна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель физической культуры
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[5]	Фактический результат	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 должность[7]					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[8]					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[9]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

Ролевая модель - «опытный предметник – неопытный предметник»

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: Руденко Марина Евгеньевна
2. Должность, преподаваемая дисциплина: Преподаватель русского языка и литературы.
3. Фамилия, имя, отчество наставника: Дубовицкая Марина Михайловна
4. Наименование должности наставника: Преподаватель истории
5. Период наставничества: с «01» сентября 2021 г. по «30» июня 2022 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	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 должность					
2.1.	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа		Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине _____		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	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 (*перечислить*)		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

_____

_____

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

_____

_____

_____

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«_____»_____20_г.
_____/_____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

3. БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы[2]	Отметка о прохождении программы[3]
1.	Малков С.В	+79785994321	1959	01.09.2021	Кальченко В.С.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Малков С.В. уволен 30.12.2021	Завершена досрочно
2.	Игнатьев В.Г.	+79782225134	1954	01.09.2021	Кириленко Т.А.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
3.	Василец А.А	+79789896576	2002	01.09.2021	Попенко С.Ю.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
4	Димов А.И	+79788413137	1965	01.09.2021	Лысенко М.Л.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
5	Руденко М.Е	+79788354719	1985	01.09.2021	ДубовицкаяМ.М.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
6	Маслов Н.А.	+79781440854	1978	01.09.2021	Чистяков А.П.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
7	Герасименко А.В.	+7978 8579069	1980	01.09.2021	Простаков С.А.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Герасименко А.В. уволен 30.12.2021	Завершена досрочно
8	Есипенко А.С		1985	01.09.2021	Добрынина В.В.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
9	Плахова К.И	+79785113468	1993	01.09.2021	Булах Е.А.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
10	Маслов П.А	+79781440856	1987	01.09.2021	Дробчак Н.О.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		
11	Гаджилов М.В.	+79787019040	1970	01.09.2021	Макухова Е.И.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Макухова Е.И. уволена 01.02.2022.	завершена досрочно
12	Лутохин С.В.	+79780031220	1966	01.09.2021	Чухрий В.В.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022		

4. РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Ресурс времени на программу наставничества[4]	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты Программы[5]
1.	Кальченко В.С	+79787057258	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Малков С.В	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Программа завершена досрочно в связи с увольнением Малкова С.В. 30.12.2021
2.	Кириленко Т.А.	+79788503945	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Игнатьев В.Г	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
3.	Попенко С.Ю.	+7978 8168845	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Василец А.А	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
4	Лысенко М.Л.	+79788590125	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Димов А.И	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
5	Дубовицкая М.М.	+79788975187	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Руденко М.Е	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
6	Чистяков А.П.	+79787915228	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Маслов Н.А.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
7	Простаков С.А.	+79780028101	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Герасименко А.В	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Программа завершена досрочно в связи с увольнением Герасименко А.В. 30.12.2021
8	Добрынина В.В.	+79785069848	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Есипенко А.С	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
9	Булах Е.А.	+7978 701 9022	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Плахова К.И	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
10	Дробчак Н.О.	+79780416102	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Маслов П.А	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	
11	Макухова Е.И.	+79781140523	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Гаджилов М.В	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	Программа завершена досрочно в связи с увольнением Макуховой Е.И. 01.22.2022
12	Чухрий В.В.	+79780188766	« КМТК»	2021-2022 уч.год	01.09.2021	Лутохин С.В.	«педагог-педагог»	« КМТК»	30.06.2022	

5. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма «педагог - педагог»

Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

5.1. Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто		часто		редко		1-2 раза		Никогда	
16.Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]										

5.2 Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим ме-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

стом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11 Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли										
13. Что особенно ценно для Вас в программе?										
14. Как часто вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто		часто		редко		1-2 раза		Никогда	
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]										

5.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Обучающийся-обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Педагог-педагог»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Педагог-обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Работодатель-обучающийся»

5.4. Личностная оценка наставляемых

Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой
Довольны результатом

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

5.5. Личностная оценка наставников

Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой
Довольны результатом
Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

6. SWOT-анализ реализуемых Программ наставничества

Форма наставничества («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном колледже в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества; – …	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса колледжа; – …
Внешние	**Возможности:** –Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Крым; –Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Рост конкуренции между колледжами за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из

	–Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; –Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; –Активное внедрение в РФ и Республике Крым проектного управления; –…	Республики Крым; – Финансовая и организационная оптимизация сети колледжей в Республике Крым; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – …

[1] *Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие*

[2] *Это шансы, которые уже существуют за пределами ОО, и которые может использовать как сама ОО (при желании), так и ее конкуренты (другие ОО) для своего будущего развития*

7. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

7.1. Анкета наставляемого

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

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

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 и/или что хотелось бы изменить?
_____

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

18.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20.Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21.Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22.После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23.Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам групп? [да/нет]
24.Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25.Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

7.2. Анкета наставника

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.Что особенно ценно для Вас было в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто		часто		редко		1-2 раза		Никогда	

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

7.3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведение конкретных форматов тестирования.

7.3.1. Преподаватели

Первый этап (до начала работы)	**Второй этап (по окончании работы)**
Возраст (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этом колледже? (социально демографические данные)	Нет

Предмет, который Вы преподаете (социально демографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

7.3.2. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5-11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая - «командная», которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

Методика легла в основу квеста для обучающихся «Класс будущего», где дети погрузятся в ситуации создания класса мечты.

Методика легла в основу квеста для педагогов «Школа будущего», где педагоги погрузятся в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

Методика легла в основу квеста для специалистов «Создай свой бизнес», где специалисты погрузятся в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики - выявление ролевых моделей с использованием в условиях команды симуляции различных жизненных ситуаций, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор. Соответствие ведущего навыка и роли:

- ✓ критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют ролевой модели аналитика;
- ✓ эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- ✓ креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- ✓ цифровое мышление соответствует ролевой модели диджитал-эксперта;
- ✓ коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- ✓ трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;
- ✓ кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция - 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на тематическом фоне на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже - варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей.

Аналитик - твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

Лидер - твой ведущий навык будущего - развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоци-

ям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других то, что вполне можно было бы сделать самому.

Креатор - твой ведущий навык будущего - развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

Диджитал-эксперт - твой ведущий навык будущего - хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими людьми.

Продюсер - твой ведущий навык будущего - хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта - «клиентоориентированность»: ты чувствуешь, в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы «продать» ее потенциальному потребителю. Увлекшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступать сразу к другому.

Визионер - твой ведущий навык будущего - умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

Координатор - твой ведущий навык будущего - управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей и можешь помогать в этом другим людям. Ты - уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

7.3.3. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо - Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки обучающихся, преподавателей и специалистов. (Далее - описание шкал для обучающихся.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении колледжа; оценки желания высокой успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя - на самую высокую.

Стимуляция - рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

1-я шкала - успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя - «все успешнее меня»;

2-я шкала - удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя - «я совсем не понимаю себя»;

3-я шкала - понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя - «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;

4-я шкала - счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя - «все счастливее меня»;

5-я шкала - твое эмоциональное состояние при посещении колледжа, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в колледж», а нижняя - «не хочу ходить в колледж, хожу через силу»;

6-я шкала - насколько ты хочешь хорошо учиться в колледже, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя - «я не хочу учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне, на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка шкалы, 100 - верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

7.3.4. Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям мета предметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/иногда/да.

Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.

Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.

Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.

Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.

Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.

Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.

Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.

Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.

Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.

Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.

Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.

Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.

Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.

Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.

Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.

Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.

Я четко понимаю свою роль в командной работе.

Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.

Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.

Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.

Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0-5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет - 0 баллов. Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет - 2 балла.

7.3.5. Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

Совсем не подходит.

Бывает, но изредка.

Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею.

Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

состояние «часто присуще» - 2 балла;

состояние «бывает, но изредка» - 1 балл;

состояние «совсем не бывает» - 0 баллов.

0-7 баллов - тревожность отсутствует.

8-14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.

15-20 аллов - высокая тревожность.

7.3.6. Оценка психологической атмосферы в организации

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Таблица 4. Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	**Выраженность (в баллах)**								**Показатель**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие

Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе.

Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

7.3.7. Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя, таким образом, на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 - «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - «ежедневно».

Таблица 5. Опросник «Профессиональное выгорание»

1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, обучающиеся, их родители и администрация колледжа слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым (ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6

17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь со студентами и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция: 22 утверждения (таблица 5).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

8. Анкета ответственного за форму наставничества

8.1. Количественный анализ результатов программы наставничества[2]

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри колледжа, группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
11. Количество планирующих трудоус- тройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				

[1] *Предусмотрена Целевой моделью наставничества*

[2] *Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО*

8.2. Оценка Программы наставничества

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

[1] *Предусмотрена Целевой моделью наставничества*
[2] *Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО*