

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по ВРиСВ

« 19 » *М.Г. Лебедева* 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:



С.П.Родченко

16 февраля 2024 г.

6 од

ПРОГРАММА

«Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в процессе
подготовки к профессиональным конкурсам»

ПО МОДЕЛИ

«ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ (ГРАНТА ОБУЧАЮЩИХСЯ)»

Поставник Программы:
Симачева Анна Игоревна,
педагог-психолог

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	«Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в процессе подготовки к профессиональным конкурсам» по модели «педагог-обучающийся (группа обучающихся)»
Психолого-педагогическое сопровождение деятельности Программы	Наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение профессиональных и учебных обязанностей, ознакомление с особенностями профессии и образовательных требований в Учреждении
Направленность Программы	Классическое направление: социальная адаптация и социализация; развитие перенективных навыков конструкторной профессиональной подготовки и гибких навыков обучающихся в условиях конкурсных испытаний: учебная мотивация, проектная деятельность, эмоциональный интеллект.
Куратор направления воспитательной работы и социальных вопросов	Лебедева Марина Георгиевна, заместитель директора по ВРиСВ
Наставник Программы	Симачева Анна Игоревна, педагог-психолог
Наставляемые	Обучающиеся Учреждения
Сроки реализации	февраль 2024 г. – 2026 г.
Цель Проекта	Создание условий в Учреждении для личностного роста обучающихся, формирование эффективной системы наставничества, способствующей осуществлению поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, профессиональной самореализации.
Задачи Проекта	1. Раскрыть творческий и личностный потенциал обучающихся через формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории, получение высоких результатов в деятельности. 2. Привить обучающимся интерес к профессиональной деятельности и участию в профессиональных конкурсах различного уровня. 3. Развить потребности к самореализации обучающихся и способности самостоятельно и качественно выполнять трудовые приемы. 4. Выявить затруднения при выполнении профессиональных трудовых приемов и принять меры по их предупреждению в дальнейшем. 5. Создать психологически комфортную среду для профессионального развития обучающихся.
Структура управления реализацией Программы	В структуру управления реализацией Программы входят уровни: Директор Учреждения – куратор наставничества Учреждения – куратор направления воспитательной работы и социальных вопросов – наставник – наставляемый
Формы наставничества	1. Прямое и индивидуальное 2. Прямое и групповое 3. Опосредованное индивидуальное или групповое
Стили наставничества	- инструктаж - объяснение - развитие
Нормативно-правовая база	- Конституцией Российской Федерации; - Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации «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» от 25.12.2019 № Р-145; - Письмом Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 г. № МР-42/02; - Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изм. и доп. на 2023 год); - Типовым положением «О наставничестве»; - Трудовым кодексом (далее – ТК РФ) (с изм. и доп. на 2023 год); - Гражданским кодексом Российской Федерации (с изм. и доп. на 2023 год); - Положением о нормативном локальном акте в Учреждении, утвержденном приказом, утв. от 07.06.2021 г. № 211 од; - Положением о наставничестве в Учреждении, утв. от 07.06.2021 г. № 212 од; - Положением о внедрении специализированного УМО в учебно-воспитательный процесс в Учреждении, утв. от 28.09.2021 г. № 332 од; - Методическими рекомендациями по формированию здорового образа жизни у обучающейся молодежи, внедрению здоровьесберегающих технологий и основ медицинских знаний в учреждении, утв. от 28.09.2021 г. № 332 од; - Уставом Учреждения.
Наставничество Программы	Педагогическая технология, включающая комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Форма и Программа наставничества	<i>Форма наставничества</i> – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в заданной обогатительными ролевой ситуации, определяемой психолого-педагогическим сопровождением деятельности по подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам и позицией участников. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
Этапы взаимодействия наставника и наставляемого	1 этап – адаптационный; 2 этап – основной (проектировочный); 3 этап – контрольно-оценочный.
Актуальность Программы	Актуальность выражается в раскрытии потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.
Видимые проблемы у обучающихся в рамках психолого-педагогического сопровождения в процессе подготовки обучающихся к профессиональным конкурсам	1. Не хватает опыта. 2. Недостаточно самостоятельности и студенческой активности. 3. Дефициты коммуникативных навыков. 4. Трудности саморегуляции. 5. Низкая стрессоустойчивость. 6. Дефициты уверенного поведения.
Документы,	1. Приказ директора техникума;

регламентирующие
наставничество
Программы

Планируемые
результаты

2. Программа техникума по наставничеству;
 3. План работы наставников;
 4. Журнал наставника;
 5. Отчёт о деятельности наставника;
 6. Анкетирование наставляемых.
1. Ознакомление с разработанными нормативными локальными актами;
 2. Апробация и внедрение варианта модели психологической подготовки обучающихся к участию в этапах чемпионатов Професионалы и Абилитимике;
 3. Снижение уровня ситуативной тревожности обучающихся в условиях проведения конкурсов;
 4. Здоровьесбережение участников конкурсов Професионалы и Абилитимике, обучение конструктивным способам совладания со стрессом;
 5. Расширение сферы взаимодействия и повышение уровня компетентности специалистов, привлекаемых к подготовке участников этапов конкурса;
 6. Проведение обучающих мероприятий для специалистов, осуществляющих подготовку участников этапов чемпионатов Професионалы и Абилитимике: мастеров п/о и кураторов.
 7. Подготовка публикаций.

2. Аннотация

Профессиональные конкурсы (чемпионаты) «Професионалы» и Абилитимике – это не только проверка твердых профессиональных навыков участников в рамках получаемой профессии, но и эффективного психологического функционирования в условиях соревнования.

Требуется не только умение решать профессиональные задачи, но и стрессоустойчивость, уверенность; навыки использования внешних и внутренних ресурсов.

Поэтому психологическая подготовка – это естественная часть подготовки по профессиональной компетенции. Здесь важны и предстартовый «настрой», и способы коррекции негативных состояний во время соревнований, рефлексия опыта участия в этапах «Професионалы» и Абилитимике.

Отбор участников базируется на физической, психологической, технической, тактической подготовленности. В расчёт принимается динамика результативности каждого «кандидата» и такое понятие как «стабильность». Психологическая готовность к проявлению в нужный момент своего профессионального и психофизического максимума, включает:

- * относительно универсальные качества и состояния (воля, концентрацию, стрессоустойчивость, мотивацию);

- * свойства, определяемые спецификой компетенции (выносливость и стабильность – если выполнение задания сопряжено с физическими нагрузками; креативность – для компетенций, где основа – творчество и т.п.);

- * оптимальный индивидуальный набор качеств участника, который поможет ему быть «гибким», но психологически устойчивым; спокойным, но при этом максимально мобилизованным.

Таким образом, нужно научить каждого участника правильно использовать имеющийся у него индивидуальный набор психологических ресурсов и организовать работу с его контактной сетью с целью профилактики возможных затруднений и деструктивных психологических состояний. Важно эффективно решить определенные задачи психолого-педагогического сопровождения участников профессиональных конкурсов «Професионалы» и «Абилитимике»:

- проведение диагностики и подготовка объективной информации об особенностях личности и внутренних «ресурсах» участника соревнований;

- подбор информации по значимым для участника соревнований вопросам психологии, самоподготовки и внутреннего развития;

- индивидуальные и групповые психологические тренинги: обучение приемам саморегуляции, стрессоустойчивости, развитие коммуникативных навыков и уверенного поведения;

- наблюдение за эмоциональным состоянием участника и его коррекция;
- оказание участнику оперативной психологической помощи;
- предстартовая психологическая подготовка, психологическая поддержка во время проведения соревнований, совместно с участником соревнований и экспертом, анализ полученного опыта.

Основные принципы Программы:

1. интерактивность, предполагающая интенсивное межличностное взаимодействие;
2. наблюдение индивидуальной динамики психологического состояния;
3. комплексность: сопровождение на этапах до, во время и после чемпионатов всех участников (обучающихся, экспертов, мастеров п/о, кураторов, родителей/законных представителей).

3. Термины и определения

Наставляемый (группа наставляемых) – участник(и) программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий усвоенный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Сообщество образовательной организации – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Профессиональная адаптация – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

Сферы ответственности наставников и наставляемых

1. Общая сфера ответственности:
 - совместное планирование встреч и тематики;
 - совместное обсуждение, поддержка обратной связи.
2. Сфера ответственности наставников:
 - ориентация на потребности и возможности подопечных;
 - предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
 - оптимизация времени подготовительного участия, планирование занятий.
3. Сфера ответственности наставляемых:
 - предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
 - внесение предложений по улучшению процесса подготовительного участия;
 - всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

4. Принципы работы с наставляемыми

Обязательность – проведение работы с каждым наставляемым, приступившим к подготовительной конкурсной работе в Учреждении вне зависимости от профессии/специальности.

Индивидуальность – выбор форм и видов работы с наставляемым, которые определяются требованиями профессии/специальности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

Эффективность – периодическая оценка результатов адаптации, развития обучающегося и соответствия форм работы уровню его потенциала.

5. Формы и методы работы с наставляемыми

1. Беседы, собеседования;
2. Наставничество;
3. Индивидуальное консультирование;
4. Тренинговые групповые занятия;
5. Посещение внеурочных занятий по подготовке к профессиональным конкурсам;
6. Анкетирование;
7. Подготовка отчета.
8. Участие в мероприятиях различного уровня;
9. Выступления;

Задачи методического сопровождения:

1. формирование четких представлений о психолого-педагогическом сопровождении деятельности обучающихся;
2. развитие психологической готовности к самостоятельной профессиональной деятельности;
3. знакомство с документооборотом;
4. помощь в организации взаимодействия с коллективами работодателей;
5. развитие способности обучающихся анализировать материал, обобщать и делать выводы, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.

Ожидаемый эффект от работы в Программе:

- профилактика правонарушений и снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета;
- предупреждение низкой учебной успеваемости и иных факторов риска;
- успешная социальная адаптация и интеграция, в том числе в период подготовки к чемпионатным мероприятиям;
- не менее 51 % охват обучающихся и системное вовлечение их, в Программу наставничества в рамках внутритехникумовских конкурсов;
- в Программе акцент делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке, досуговую деятельность, участие в массовых мероприятиях, вовлечение в деятельность конкурсных мероприятий «Профессионалы» и «Абилимнике», что позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на обучающихся.

7. Описание программных мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Вид деятельности	Ожидаемые результаты
1	Индивидуальная диагностика кандидатов (по предложению экспертов) в участники дважды. Первичная – за 2	Диагностика	Учёт индивидуальных особенностей в процессе подготовки (в мастерских и психологической).

	1,5 месяца до этапа		
2	Профессионалы или Абилитики		Эффективность сопровождения.
	Обеуждение результатов диагностики с экспертами (индивидуально)	Консультирование по результатам диагностики	Повышение психолого-педагогической компетентности педагогов. Рефлексия.
3	Интерактивная лекция «Поддерживающее общение педагога с обучающимися участниками Профессионалы или Абилитики. Рекомендации «памятки»	Проведение, профилактика	Повышение психолого-педагогической компетентности педагогов. Профилактика конфликтного общения. Обучение приемам психологической поддержки участников.
4	Тренинговое занятие для педагогов, кураторов, мастеров п/о «Профилактика стресса»	Обучение приемам. Тренинги навыков	Обучение навыкам саморегуляции, развитие стрессоустойчивости. Здоровьеобеспечение.
5	Тренинговые занятия для участников (в некоторых допускается участие экспертов) до начала этапа Профессионалы или Абилитики	Обучение приемам. Тренинги навыков	Обучение навыкам саморегуляции. Обучение конструктивным способам совладания со стрессом. Развитие уверенного поведения.
6	Индивидуальное консультирование участников этапов Профессионалы или Абилитики в период подготовки	Консультирование	Индивидуальное решение проблем, возникающих в процессе подготовки, во время и после участия в этапах Профессионалы или Абилитики. Совершенствование коммуникативных навыков.
7	Сопровождение во время этапов Профессионалы или Абилитики	Психологическая поддержка	Индивидуальное решение проблем. Активизация внутренних ресурсов.
8	Тренинговое занятие для участников по завершении этапа Профессионалы или Абилитики	Тренинги навыков	Вербализация переживаний. Рефлексия личностных результатов.
9	Индивидуальное консультирование - мастеров п/о и кураторов; - родителей/законных представителей	Консультирование по результатам диагностики, по запросу	Индивидуальное решение проблем, возникающих в процессе подготовки, во время и после участия в этапах Профессионалы или Абилитики. Сопровождение.

Методологической основой Программы является

- идеи активности и самоактуализации личности;
- концепции личностной и профессиональной идентичности, взаимодействия личности и профессии;
- идеи экзистенциальной психологии, изучающей проблемы ответственности, выбора, смысла.

8. Права и обязанности наставников и наставляемых

6.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников Учреждения для решения профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

6.2. В период наставничества наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;
- разрабатывать программу Учреждения по наставничеству; выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;
- разрабатывать совместно с наставляемыми план индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или принятии мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

6.3. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного или служебного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

6.4. В период наставничества наставляемый обязан:

- изучать закон Российской Федерации «Об образовании в РФ», нормативно-правовые акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты техникума;
- выполнять план индивидуальной траектории профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться перед наставником о своей работе;
- докладывать наставнику о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

9. План работы по сопровождению наставляемых

На 1-м этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функции, проблемы умений и особенностей наставляемых.

На 2-м этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения наставляемых в практику деятельности наставников. На данном этапе происходит и выработка стиля наставничества и корректировка его умений.

На 3-м этапе определяется уровень сформированности общих компетенций, корпоративной культуры и степень готовности наставляемых к участию в конкурсах.

АНКЕТА наставляемого

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

2. Если да, то где?

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

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

4. Что особенно ценно для Вас в программе?

5. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

6. Ожидаемая эффективность Программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. 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
11. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко 1-2 раза	никогда	-	-	-	-	-	-

АНКЕТА наставника после завершения Программы

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

2. Если да, то где?

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

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

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для вас было в программе?

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

18. Было ли достаточным и понятным обучение?» (да/нет)

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?» (да/нет)

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого после завершения Программы

1. Стакивались 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. Организация 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	часто	редко	1-2 раза	никогда	-	-	-	-	-

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для вас было в программе?

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

18. Ожидаясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

19. Хотелось бы Вам продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Опросник для SWOT – анализа

Личностная оценка наставляемых:

Всего участников чел.

Из них:

- довольны совместной работой - чел.

- довольны результатом - чел.

Характеристика

Поправилось участвовать в программе

Хотели продолжить работу в программе наставничества

Видит свое профессиональное развитие в данном техникуме в течение следующих 5-и лет

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни техникума

После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала

Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом благодаря программе наставничества

Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования

Видит свое профессиональное развитие в техникуме в течение следующих 5-и лет

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни техникума

Количество отметивших у себя

Личностная оценка наставников:

Всего участников

Из них:

- довольны совместной работой - чел.

- довольны результатом - чел.

Характеристика

Достаточность и понятность обучения наставников

Поправилось участвовать в программе

Хотели бы продолжить работу в программе наставничества

Видит свое профессиональное развитие в техникуме в течение следующих 5-и лет

Количество отметивших у себя