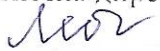


СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по ВР и СВ



М.Г. Лебедева

« 19 » февраля 2024 г.



С.П. Родченко

февраля 2024 г.

76 од

ПРОГРАММА

«Социокультурное наставничество во внеурочной общественной
деятельности (волонтерство)»

ПО МОДЕЛИ

«ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ (ГРАНТА ОБУЧАЮЩИХСЯ)»

Наставник Программы:
Борзенко Елена Николаевна,
педагог-организатор

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	«Социокультурное наставничество во внеурочной общественной деятельности (волонтерство)» по модели «педагог-обучающийся (группа обучающихся)»
Социокультурное наставничество Программы	Наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности в Учреждении
Куратор направления воспитательной работы и социальных вопросов	Лебедева Марина Георгиевна, заместитель директора по ВРиСВ
Наставник Программы	Борзенко Елена Николаевна, педагог-организатор
Наставляемые	Обучающиеся Учреждения
Сроки реализации	февраль 2024 г. – 2026 г.
Актуальность Программы	Волонтерство продиктовано требованиями времени и потребностью оказания помощи экологической, социально-экономической, политической обстановкой в стране и оказанию помощи отдельным слоям общества.
Цель Программы	Создание условий в Учреждении для роста обучающихся, развивающе-поддерживающей среды, способствующей осуществлять поддержку, самоопределение обучающихся, профессиональную самореализацию; связь между деятельностью педагогов и результатами, выраженными во внеурочной общественной деятельности.
Задачи Программы	1. Улучшение показателей социокультурной деятельности Учреждения. 2. Развитие волонтерского движения в Учреждении, формирование позитивной установки обучающихся на добровольческую деятельность. 3. Оказание позитивного влияния на обучающихся при выборе ими жизненных ценностей. 4. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся – наставляемых. 5. Развить потребности к самореализации обучающихся и способности самостоятельно и качественно выполнять творческие задания. 6. Профилактика правонарушений и социализация в обществе наставляемых; возможность обучающихся реализоваться в соответствии со своими склонностями и интересами в сфере волонтерской деятельности, социокультурного наставничества. 7. Отработка методики организации деятельности по модели наставничества «педагог-обучающийся (группа обучающихся)». 8. Сформированность деятельного коллектива волонтеров, создание механизма работы с окружающим социумом на основе организации социокультурного наставничества. 9. Формирование активной жизненной и гражданской позиции, основанной на готовности к участию в общественно-политической жизни техникума, города, края и страны, в целом. 10. Формирование у подростков навыков социальной и личностной компетенции; умения общаться, понимать других людей, а также собственного достоинства и уважения к другим, умения отстаивать свое мнение, считаться с мнением окружающих, противостоять внешнему давлению.

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; - Положение о наставничестве в Учреждении, утв. от 07.06.2021 г. № 212 од; - Положение о внедрении специализированного УМО в учебно-воспитательный процесс в Учреждении, утв. от 28.09.2021 г. № 332 од; - Методические рекомендации 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 обстановке ролевой ситуации, определяемой психолого-педагогическим сопровождением деятельности по подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам и позицией участников. <i>Программа наставничества</i> - 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.

Мероприятия по повышению профессионального уровня	<i>Цель:</i> Оказать позитивное влияние на сверстников при выборе ими жизненных ценностей. Апробация новых форм организации занятости студентов для развития их самостоятельной познавательной деятельности, профилактики вредных привычек, воспитания здорового образа жизни. Развитие волонтерского движения в техникуме, формирование позитивных установок обучающихся на добровольческую деятельность. 1. Самообразование обучающихся 2. Изучение документов и материалов, представляющих интерес в области волонтерства 3. Консультации 4. Накопление информации по направлению деятельности 5. Посещение мероприятий, проводимых в техникуме и вне его 6. Собеседование с администрацией техникума 7. Индивидуальная работа с куратором, наставниками 8. Мониторинг в рамках самоконтроля деятельности обучающихся в области волонтерского движения.
Видимые проблемы у обучающихся в рамках волонтерской деятельности	1. Не хватает опыта 2. Сложности по методическим аспектам деятельности 3. Сложности в оформлении документации 4. Коммуникативная адаптация
Документы, регламентирующие наставничество	1. Приказ директора техникума; 2. Программа техникума по наставничеству; 3. Планы работы наставников; 4. Журнал наставника; 5. Отчёты о деятельности наставников и наставляемых; 6. Анкетирование наставляемых
Программы	
Планируемый результаты	1. Ознакомление с разработанными нормативными локальными актами; 2. Повышение уровня информированности обучающихся-наставляемых о волонтерской деятельности в Учреждении; 3. Формирование умения участников Программы работать с людьми различных социальных категорий, приобретение коммуникативных навыков; 4. Создание условий для применения полученных знаний при взаимном общении, работе в парах или группах на практике; использование разнообразных форм и методов участия, подготовки и проведения массовых мероприятий; 5. Повышение увлеченности обучающихся идеями добра и красоты, духовного и физического совершенствования; 6. Вовлечение большего числа обучающихся в активную общественную жизнь техникума, в волонтерское движение; 7. Сплочение студенческого коллектива Учреждения.

2. 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 успешный 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.

Волонтер – человек, который бесплатно, по личной инициативе занимается общественно полезными делами, тратит свои силы и время ради того, чтобы оказать помощь нуждающимся в ней людям или целой организации.

Структура:

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Куратор программы наставничества	- Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). - Контроль - Контроль проведения программ наставничества. - Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. - Решение организационных вопросов - Мониторинг	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

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;
- конструктивная оценка подготовки подопечного: анализ профессиональных знаний по вопросам конкурсного задания на основании вопросов и ошибок;
- 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.

3. 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.

4. Формы и методы работы с наставляемыми

1. Беседы, собеседования;
2. Наставничество;
3. Методические консультации;
4. Участие в мероприятиях различного уровня;
5. Выступления;
6. Анкетирование;
7. Подготовка отчетов.

Направления реализации Программы:

1. *Социальное волонтерство.* Оказание помощи, незащищенными слоями населения: детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, беженцам, иное. Профессиональные конкурсы (чемпионаты) «Профессионалы», «Абилимнике», иные.
2. *Экологическое волонтерство.* Помощь городским территориям, в том числе и заповедным и ландшафтным; животным, речной инфраструктуре, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение.
3. *Событийное волонтерство.* Участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятиях, популяризация спорта и пропаганда здорового образа жизни.
4. *Культурное волонтерство.* Проведение экскурсий, работа с туристическими группами, с музейными и библиотечными фондами, помощь в реставрации памятников истории и культуры, обучение различным видам творческих практик.
5. *Донорство.* Популяризация добровольной сдачи крови донорами, помощь в организации мероприятий и донорской акции, просветительская деятельность.
6. *Волонтерство общественной безопасности.* Помощь службам экстренного реагирования в профилактике и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, помощь в организации обеспечения безопасности на массовых мероприятиях в техникуме и на территории ЗАТО г. Зеленогорск, поиске пропавших людей.
7. *Волонтерство в медицине.* Просветительская деятельность по профилактике заболеваний, помощь в рамках медицинского сопровождения массовых и спортивных мероприятий.
8. *Патриотическое волонтерство.* Гражданско-патриотическое воспитание, помощь в организации патриотических акций и мероприятий, помощь ветеранам и ветеранским организациям, сбор вещей и продуктов питания для помощи нуждающимся ветеранам, иное.

5. Права и обязанности наставников и наставляемых

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

6. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников. Обучающиеся - наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей/законных представителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

7. План работы по сопровождению наставляемых

На 1-м этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, 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 спортивно-оздоровительных умений.

На 3-м этапе определяется уровень сформированности общих компетенций, корпоративной культуры и степень готовности наставляемых к волонтерской деятельности.

Ожидаемые результаты:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирования активной гражданской позиции студенческого сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в студенческом коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

**Анкета куратора
на «ВХОДЕ» и «ВЫХОДЕ»**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы	Разница	Значение в процентах
1. Количество наставляемых				
2. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
3. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
4. Число обучающихся, состоящих на профилактическом учете				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем				

№ п/п	Мероприятия	Ответственный	Срок	Ожидаемый результат
1	Знакомство с техникумом, и его структурой, должностной инструкцией	директор	До начала работы	
2	Знакомство с деятельностью направлением, а.п.оригиналом работы, документацией направления, инструкциями, отчетами и т.д.	наставник	С первого дня работы	1. Ознакомлена с деятельностью направления, а.п.оригиналом работы, документацией направления, инструкциями, отчетами и т.д. 2. Проведен мониторинг. 3. Подготовлены отчеты
3	Знакомство с опытом работы коллег	наставник	Период наставничества	1. Посещение уроков педагогов. 2. Знакомство с разработками педагогов. 3. Беседа о деятельности зав.учащей библиотеки. 4. Беседа о деятельности педагога-психолога. 5. Беседа о деятельности социальных педагогов.
4	Работа по направлению «Здоровьесберегающее, антинаркотическое волонтерство»	наставляемый		- Участие в спортивных мероприятиях: «Кросс нации», «Лыжня России», «Азимут России»; - Участие волонтеров техникума в акциях здорового образа жизни (ЗОЖ): «Обменяй сигарету на конфету», «Стоп ВИЧ СПИД», «Мы за ЗОЖ!»; - Участие студентов техникума в Спартакаде молодежи г. Зеленогорска
5	Работа по направлению «Социальное волонтерство»:	наставляемый		- Участие волонтеров в массовых акциях («Урок Добра», День народного единства, Акция «Неделя добра» (помощь животным), 9 Мая, День России и т. д.);
6	Работа по направлению «Экологическое волонтерство»:	наставляемый		- Участие волонтеров техникума в городской акции «Чистый город»: - Участие студентов в санитарно-экологическом месячнике по уборке и благоустройству территорий техникума: - Участие в акции «Подари вторую жизнь книге»; - Участие в эковолонтерском проекте «Мы за чистоту наших рек» - Участие в международной акции «Сад памяти». Акция проводится по инициативе Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» при поддержке Министерства природных ресурсов и

экологии РФ и Федерального агентства лесного хозяйства в рамках федерального проекта «Сохранение Лесов» национального проекта «Экология». Это вовлечение студентов средних профессиональных образовательных учреждений в общественно-полезную социальную деятельность, содействие социальной адаптации, формирование у них активной гражданской позиции, интеллектуальное и личностное развитие обучающихся средствами проектной деятельности.			
7	Работа по направлению «Патриотическое волонтерство»:	наставляемый	Участие волонтеров техникума во Всероссийской акции «Урок Победы». «Урок мужества». Всероссийский Урок памяти «Блокадный хлеб»: - Участие в акции «Свеча памяти»; - Участие в Акциях СВО; - Участие в акции «Бессмертный полк»; - Участие волонтеров – день профориентации, день открытых дверей; - Проведение классных часов, мастер-классов, демонстрация презентации в образовательных учреждениях города; - Вовлечение в профориентационную работу «Школа волонтерства» - Участие волонтеров с целью создания условий для эффективного самоопределения выпускников школ при выборе и планировании профессиональной карьеры в «Ярмарке профессий – 2022», для обучающихся 9-10-11-х классов общеобразовательных школ города - Участие в Межрегиональном профориентационном фестивале «Проф YESЯ: ориентиры молодым»; - Помощь волонтеров в работе приемной комиссии.
8	Работа по направлению «Волонтеры-профориентаторы»:	наставляемый	
9	Повышение своего профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, конкурсах)	наставляемый	Постоянно
10	Помощь при оформлении документации направления, подготовке отчетности, анализа деятельности	наставник	Период наставничества
			Составлены отчеты. Проведен анализ, мониторинг деятельности: - педагогов техникума;

- собственной деятельности.

11	Посещение мероприятий: цикловых методических комиссий, педагогических советов, конкурсов профессионального мастерства и т.д.	наставляемый наставник	По плану методической работы	Посещение мероприятий.
12	Посещение занятий, мероприятий педагогических работников с целью общего ознакомления и для оказания методической помощи	наставник	Февраль – апрель 2024 г.	Посещение занятий, мероприятий педагогических сотрудников.
13	Содействие в составлении планируемой документации: ежедневный план работы, перспективный план работы, график работы и т.д.	зам.директора по УПО, УР наставник	При необходимос- ти	Подготовлено планирование на: - учебный год, период декабрь 2023 г. – июнь 2024 г. - неделю.
14	Приобщение педагогов к проведению открытых занятий, мероприятий.	наставляемый наставник	По плану методической работы	1. Посещение занятий педагогов в период февраль-апрель 2024 г. 2. Посещение проводимых в техникуме мероприятий
15	Участие в мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.	наставляемый наставник	Регулярно	
16	Содействие в выборе темы самообразования, составление рабочей и дополнительной программы, формирование портфолио и т.д.	методист	Период наставничества	1. Тема самообразования определена 2. Портфолио составлено.
17	Консультирование наставляемого	зам. директора по УПО, УР. наставник	Период наставничества	
18	Содействие в аналитической деятельности наставляемого	наставник наставляемый	Период наставничества	
19	Самостоятельное исполнение специальных должностных обязанностей (под руководством наставника)	наставляемый	Период наставничества	- Участие во Всероссийском конкурсе на лучшую организацию студенческого самоуправления - Проведение мероприятий по УВР и СР согласно плана - Организация участия во Всероссийских акциях и декадах - Проведение Акции «Неделя добра»
1. Подготовлена программа работы с педагогическими работниками на период 2023 - 2024 учебный год.				

2. Разработан проект по инновационной площадке с использованием электронной информационно-образовательной среды техникума

20	Внедрения новых технологий, форм работы и т.д.	наставляемый	При необходимости	
21	Подготовка отчетов	наставляемый	Ежемесячно 15-16 числа	1. Заполнена Анкета наставляемого (Приложение 1). 2. Заполнена Анкета наставляемого после завершения Программы (Приложение 3). 3. Заполнен Опросник для SWOT – анализа (Приложение 4). 4. Заполнена таблица динамики затруднений и потребности педагогов (Приложение 5). 5. Заполнена Анкета по самооценке деятельности вновь прибывшего сотрудника, методиста (Приложение 6). 6. Подготовлен отчет наставляемого (Приложение 7)
22	Подготовка отчета об итогах наставничества	наставник	1 раз в квартал	Заполнена Анкета наставника после завершения Программы (Приложение 2)

АНКЕТА наставляемого

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

2. Если да, то где?

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

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

4. Что особенно ценно для Вас в программе?

5. Рад(ы) 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. Сталкивались 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.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 вк почечность наставляемого в процессе?	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. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдалась Ваша 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. Оглядываясь 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

Понравилось 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

Понравилось 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