

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по ВРиСВ

М.Г. Лебедева

М.Г. Лебедева

« 19 » февраля 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

С.П. Родченко С.П. Родченко

« 19 » февраля 2024 г.

№ 76 од

ПРОГРАММА
«ИНДИВИДУАЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»
ПО МОДЕЛИ
«ПЕДАГОГ- ОБУЧАЮЩИЙСЯ - РОДИТЕЛЬ»

Наставник Программы:
Степанченко Евгения Владимировна,
социальный педагог

1. Паспорт Программы

Наименование Программы Индивидуально-профилактическое наставничество Программы	«Индивидуально-профилактическое наставничество» по модели «педагог- обучающийся - родитель» Наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, ОВД, внутреннем профилактическом учете в Учреждении, иное) Лебедева Марина Георгиевна, заместитель директора по ВРиСВ
Куратор направления воспитательной работы и социальных вопросов	Степанченко Евгения Владимировна, социальный педагог
Наставник Программы	Обучающиеся Учреждения
Наставляемые	февраль 2024 г. - 2026 г.
Сроки реализации	1. Формирование у обучающихся законопослушного отношения к жизни в окружающем социуме общепринятых норм и навыков общественного поведения, создание позитивных жизненных установок, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и на осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.
Цели Программы	2. Оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки подростку группы риска («педагогически запущенным», «социально-запущенным», «трудновоспитуемым», с «отклонениями поведения», «дезадаптированным», с «асоциальным поведением», с «девиантным поведением», «социально незащищенным»).
Задачи Программы	1. Установление контакта с обучающимся-наставляемым и с другими специалистами Учреждения. 2. Обучение социальным и практическим навыкам обучающихся группы риска. 3. Привитие обучающимся интерес к профессиональной деятельности и участию в мероприятиях различного уровня. 4. Забота о быте обучающихся. Отслеживание социальных контактов. 5. Формирование ближайшего окружения обучающихся. Помощь в конфликтных ситуациях в Учреждении и вне его. 6. Создание психологически комфортной среды для профессионального развития обучающихся. Развитие кругозора. Помощь в организации досуга. 7. Помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении обучающихся. 8. Отработка методики организации деятельности по модели наставничества «педагог-обучающийся (группа обучающихся)-родитель»
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

Нормативно-правовая база	- развитие - 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	Педагогическая технология, включающая комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Программы	
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 позиции 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; 4 этап – постинтернатное сопровождение
Видимые проблемы у обучающихся	1. Отсутствие мотивации к обучению 2. Не умение выстраивать диалог и разрешать конфликтные ситуации. Нет активной позиции и участие в общественной жизни коллектива предприятия. Индивидуальность. 3. Коммуникативная адаптация 4. Отсутствие опыта решения жизненных проблем, трудностей
Документы, регламентирующие	1. Приказ директора техникума; 2. Программа техникума по наставничеству;

наставничество Программы	3. Планы работы наставников; 4. Журнал наставника; 5. Отчёты о деятельности наставников и наставляемых; 6. Анкетирование наставляемых
Планируемый результаты	1. Улучшение образовательных результатов студента; 2. Улучшение психоэмоционального фона внутри коллектива; 3. Увеличение количества обучающихся, посещающих кружки, секции, клубы; 4. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.

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.

Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

Личностный подход к подростку – любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

Системность – необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации подростка группы риска и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

Оптимистическая гипотеза – вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

Объективность подхода к подростку – знание многообразных аспектов жизнедеятельности студенческого коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности.

Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического

сопровождения для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи обучающемуся.

Основные направления профилактической и воспитательной работы с обучающимися:

1. **Гражданско-патриотическое** – воспитание чувства гордости за свое Отечество и готовности служить ему, формирование активной гражданской позиции, политической и правовой культуры, приверженности к исторической памяти народа.

2. **Социальное** – приобщение к нормам и образцам социального поведения, освоение социальных ролей и ценностей (семейных, гражданских, иных), развитие коммуникативных способностей и навыков позитивного общения, навыков коллективных действий, воспитание готовности к межкультурному сотрудничеству, межнациональному и межконфессиональному общению.

3. **Трудовое и экономическое** – формирование потребности в труде, культуры трудовой деятельности, готовности к осознанному выбору профессии и дальнейшего повышения квалификации, умения работать в коллективе, навыков рационального хозяйствования, освоение современных информационных технологий.

4. **Экологическое** – формирование бережного отношения к природе как основе жизни, осознание неразрывности природы и общества, освоение норм экологической культуры и правил безопасного поведения в природной среде.

5. **Художественно-эстетическое** – формирование способности чувствовать, понимать, ценить и любить искусство, развитие потребности в прекрасном и склонности к творческой деятельности.

6. **Физическое** – формирование культуры здорового образа жизни, укрепление здоровья и достижение правильного физического и психического развития, профилактика наркомании и табакокурения, нетерпимого отношения к любым зависимостям, привычки к дисциплине и личной гигиене.

Сферы ответственности наставников и наставляемых

1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное убеждение, 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.

Функции наставника:

- установление контакта с обучающимися и специалистами, работающими с обучающимися группы риска;
- обучение социальным и практическим навыкам обучающегося;
- отслеживание социальных контактов;
- формирование ближайшего социального благоприятного окружения;
- помощь в получении образования;
- развитие кругозора;
- помощь в организации досуга;
- помощь в личностном, профессиональном определении обучающегося.

4. Формы и методы работы с наставляемыми

1. Наблюдение
2. Беседы, собеседования;
3. Кураторство;
4. Коррекция, посещение занятий психологической разгрузки;
5. Реабилитация;
6. Социально-психологическая профилактика, социально-психологическое сопровождение;
7. Методические консультации;
8. Консультирование, тренинги;
9. Участие в мероприятиях различного уровня;
10. Выступления;
11. Анкетирование;
12. Подготовка отчетов.

Задачи методического сопровождения:

1. научить социально-жизненным навыкам для успешной социально-психологической адаптации и интеграции «научить ходить самостоятельно»;
2. раскрытие и развитие интересов наставляемого;
3. знакомство с документооборотом;
4. помощь в организации взаимодействия с коллективами работодателей и организациями культуры;
5. практическое ознакомление с содержанием занятий в организации культурно-массовых мероприятий Учреждения по направлениям деятельности;
6. развитие способности обучающихся анализировать материал, обобщать и делать выводы, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.

5. Примерное распределение полномочий в работе с вновь прибывшим специалистом

Заместитель директора по ВРиСВ:

- знакомит с нормативной локальной документацией, положениями и инструкциями о ведении документации, отчетностью и др.;
- знакомит с организацией дополнительного образования в техникуме;
- знакомит с техникой безопасности и безопасностью жизнедеятельности.

Старший методист, куратор наставничества в Учреждении:

- проводит индивидуальное собеседование с куратором и наставниками Программы;
- вносит необходимую информацию в сведения о педагогических работниках;
- консультирует по вопросам планирования, формирования портфолио наставников и наставляемых, составления программ (рабочих и дополнительного образования);
- проводит анкетирование;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении;
- знакомит с деятельностью направления, его нормативно-правовой базой;
- знакомит с документацией, правилами ее ведения;

- знакомит с различными инструкциями, порядками, отчетами и т.д.;
- дает необходимые рекомендации и советы по работе направления;
- помогает при составлении планов, ведении документации;
- оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития педагога и наставляемых;

6. Шаги сотрудничества

- а. Наставник проявляет обучающемуся-наставляемому личное восприятие своей жизненной ситуации: что ему нравится в своей жизни, что не нравится, чтобы он хотел изменить.
- б. Наставник интересуется планами наставляемого на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя после выпуска из техникума.
- в. Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний наставляемого. У обучающихся «группы риска» будущее часто противоречиво, необходимо указать на эти противоречия. Наставник ориентируется на близкие цели наставляемого.
- г. Наставнику иногда приходится самому предлагать различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах наставляемого.
- д. Наставник сам может устраивать мероприятия: организует походы в организации культурного наследия для расширения кругозора наставляемых.
- е. При появлении у наставляемого желания пойти в кружок, секцию, клуб, наставник помогает ему в реализации этого желания, помогает в адаптации.
- ж. Наставник может выступать посредником между наставляемым и «обществом».
- з. Наставник входит в контакт с семьей только при согласии наставляемого. Часто наставляемые могут решить, что контакт наставника с родителями (законными представителями) приведет к наказанию, вызовет их гнев.
- и. Наставник может привлекать наставляемого к организации праздников, акций, спортивных мероприятий – это расширяет кругозор наставляемого, повышает его самооценку, улучшает отношение к наставнику.

7. Права и обязанности наставников и наставляемых

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

8. 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.

На 3-м этапе определяется уровень сформированности общих компетенций.

На 4-м этапе просматривается готовность наставляемого студента из числа детей-сирот к социальной адаптации и адаптации к профессиональной деятельности по окончании Учреждения:

- проводится индивидуальная и групповая работа с обучающимися, направленная на подготовку их к самостоятельной жизни, формирование психологической готовности к взрослой жизни, навыков самоорганизации и самообеспечения;
- оказывается поддержка обучающимся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в решении проблем их самореализации.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и наставляемого на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

Ожидаемый эффект Программы:

Профилактика правонарушений и снижение числа несовершеннолетних, состоящих на всех видах учета; предупреждение безнадзорности, низкой учебной успеваемости и иных факторов риска; усиленная социальная адаптация и интеграция.

Популяризация и распространение результатов программы наставничества. 100%-ый охват и системное вовлечение несовершеннолетних, находящихся в группах риска и в конфликте с законом, в программы наставничества.

Формирование устойчивой инфраструктуры: методической, компетентностной, информационной, нормативной, событийной, для организации и поддержки системного и эффективного добровольного социального наставничества в целях профилактики правонарушений несовершеннолетних и асоциального поведения.

В программе акцент делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке, дополнительное образование, досуговую деятельность, участие в массовых мероприятиях, вовлечение в деятельность общественных, волонтерских организаций, иное, что позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на несовершеннолетних.

9. Документация наставника

1) Анкета наставляемого:

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения, возраст	
Домашний адрес	
Адрес регистрации на период обучения	
Контакты:	
- телефон,	
- эл.адрес	
Фамилия, имя, отчество мастера	
п/о, куратора	
Профессия/специальность	
Родители/законные представители:	
- мать	
- отец	
Контакты родителей/законных представителей	
- матери	
- отца	

2) Анкета наставляемого (Приложение 1)

3) Анкета наставника после завершения Программы (Приложение 2)

4) Анкета наставляемого после завершения Программы (Приложение 3)

5) Опросник для SWOT-анализа (Приложение 4)

6) Отчет наставника о реализации Программы наставничества для обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета (Приложение 5)

АНКЕТА наставляемого

1. Стакивались 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. 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 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 поправилась 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, поправилось ли Вам участвовать в программе?» (да/нет)

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

Анкета наставляемого после завершения Программы

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 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. 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

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

Отчет наставника о реализации Программы для несовершеннолетних,
состоящих на всех видах профилактического учета

Отчет за 20 г.

[illegible]

Анализ осуществленной наставнической деятельности

Результат

Дара

Подпись наставника

()