

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«САРАТОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»



ПРОГРАММА
наставничества в ГАПОУ СО «СТОТ»
на 2020-2023 учебный год

Организация разработчик:
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской
1 «Саратовский техникум отраслевых технологий».

Программа наставничества ГАПОУ СО «СТОТ» на 2020-2023 учебный год (далее –
имма) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на
защиту взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения
значимых результатов.

Программа наставничества рассмотрена и рекомендована к утверждению Педагогическим
советом ГАПОУ СО «СТОТ» протокол №__ от «__» _____ 20__ г.

Утверждено приказом директора №__ от «__» _____ 20__ г.

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание.....	3
Введение.....	4
1. Используемые термины.....	5
2. Паспорт программы.....	6
3. Пояснительная записка.....	8
4. Актуальность программы.....	9
5. Механизмы реализации наставничества.....	11
6. Дорожная карта программы наставничества.....	14
7. Финансовое обеспечение программы наставничества и механизмы поощрения.....	17
Приложение 1.....	18
Приложение 2.....	19
Приложение 3.....	21
Приложение 4.....	23

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии 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 и с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее - ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии 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 технике целей 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.

Используемые термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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

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

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

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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организация из числа её партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский техникум отраслевых технологий»
Нормативная база программы	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации; - Гражданский кодекс Российской Федерации; - Трудовой кодекс Российской Федерации; - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; - Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р). - Устав ГАПОУ СО «СТОТ».
Основная цель программы	<p>Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории российской Федерации.</p> <p>Задачи программы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной сферах; 2. Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, информационная насыщенность; 3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на

<p>Период реализации программы Ожидаемые результаты</p>	<p>комплексную поддержку её деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения. 2020-2023 гг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в техникуме внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности; - уровень удовлетворённости партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности; - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценных ориентаций участников в сторону социально-значимых; - нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - повышение уровня самооценки наставляемого; - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью <p>Ответственность за реализацию программы наставничества берут на себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - администрация техникума; - куратор программы внутри техникума; - наставники-участники программы.
<p>Целевые эффективные показатели (индикаторы)</p>	<p>Деятельность, направленная на контроль выполнения программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с административной командой и преподавателями для выбора куратора программы, формирование команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставляемых; - взаимодействие с наставниками и наставляемыми для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы; - взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки её результатов их представлении на итоговом мероприятии.
<p>Система организации контроля над выполнением программы</p>	<p>Деятельность, направленная на контроль выполнения программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с административной командой и преподавателями для выбора куратора программы, формирование команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставляемых; - взаимодействие с наставниками и наставляемыми для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы; - взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки её результатов их представлении на итоговом мероприятии.

Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнёрства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять её для решения целого спектра задач.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
проблемы педагога с большим стажем, ощущающим себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Реализация программы наставничества наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных временем и опытом технологий;
- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества, как необходимого элемента участия во внедрении целевой модели;
- Принцип целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна всецело соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права, не противоречащим Конституции Российской Федерации;
- Принцип равенства означает, что программа наставничества реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- Принцип суверенности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обледования обманным путём.

Актуальность программы

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих причин:

1. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов как новую плодотворную среду для раскрытия их потенциала. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

2. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума.

В техникуме, как в центре социума, можно видеть следующие результаты:

растёт вовлечённость педагогов в жизнь техникума;

растёт осознание практической значимости непрерывного обучения, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса и тревожности;

у наставляемых развиваются навыки XXI века, они преодолевают герметичность

образовательного процесса и получают представления и своих перспективах и способах действия; формируется традиция наставничества. Для наставляемых, в становлении которых участвовали

наставники и представители техникума, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую профессиональную ступень они сами реализуют себя в роли наставников

и несут ценности наставничества новым поколениям;

3. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически

важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;

- доверительные отношения;

- взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов стоит выделить:

Ускорение изменений, нестабильность.

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость передавать знания и формировать способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределённость, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном счёте эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрыть потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в техникуме по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора). **Беспрецедентная информационная насыщенность.**

Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (молодого специалиста) потребность в человеке, который станет для него «проводником».

Колоссальное количество социальных связей.

Постоянная вовлечённость человека в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего со зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях общение часто ограничено субординацией. При этом общение с более зрелой личностью – это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность молодого поколения к жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Механизмы реализации наставничества

1. Нормативно-правовое оформление программы в техникуме.
2. Обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение).
3. Планирование реализации программы и управление.
4. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов.
5. Организация системы наставничества с учётом выбранных форм наставничества.

Компоненты системы наставничества.

Ценностно-смысловой компонент включает методологическую базу программы наставничества.

Содержательный компонент - это направления деятельности (работа с социумом, работа с наставниками, работа с наставляемыми) и составляющие механизма реализации модели (планирование деятельности по реализации программы; организация в техникуме системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества; подбор кадрового состава; мониторинг и оценка, основанные на современных научных методах; психолого-педагогическое сопровождение участников).

Технологический компонент предполагает использование интерактивных, информационных, проектных и тренинговых технологий.

Оценочно-диагностический компонент включает в себя мониторинг и оценку параметров программы:
организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
личностного (мотивация, включённость в наставнические отношения).

Форма наставничества

В ГАПОУ СО «СТОТ» будет реализована форма наставничества «педагог – педагог». Она предполагает решение определённого круга задач и проблем и использованием методологии наставничества, частично видоизменённой с учётом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

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

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым; способность формированию потребности занимать анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогической организации; ускорить

процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты. Результатов правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Наставляемых получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов.

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с учениками, педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах техникума. Учитель, находящийся в стадии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Область применения. Форма «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский техникум отраслевых технологий»

Показатель	Период			
	2020	2021	2022	2023
Количество педагогов – молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества в техникуме в роли наставляемого	6	6		
Количество педагогов – преподавателей техникума, вошедших в программы наставничества в техникуме в роли наставника	5	5		
Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества, %	50	70		
Уровень удовлетворённости наставников участием в программе наставничества, %	50	65		

Этапы наставничества:

Цикл наставничества включает в себя этапы:

1. Подготовка условий для запуска целевой модели;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;
4. Отбор наставников;
5. Формирование наставнических пар/групп;
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
7. Завершение внедрения целевой модели.

Дорожная карта внедрения программы наставничества

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	До 1 октября 2020	Директор, заместитель директора, куратор
Формирование базы наставляемых	Ежегодно сентябрь	Куратор
Формирование базы наставников	Ежегодно сентябрь	Куратор
Обучение наставников	Весь период	Куратор
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно сентябрь	Куратор, наставники, наставляемые, директор
Проведение первой. организационной. встречи наставника и наставляемого	Весь период	Педагог-психолог, куратор, наставники, наставляемые
Проведение второй. пробной рабочей. встречи наставника и наставляемого	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника и наставляемого	Куратор, наставники, наставляемые
Регулярные встречи наставника и наставляемого	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника и наставляемого	Куратор, наставники, наставляемые, педагог-психолог
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно в мае учебного года	Куратор
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, наставники, наставляемые, педагог-психолог
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог
Проведение торжественного мероприятия как подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор, наставники, наставляемые
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте техникума	Ежегодно в мае учебного года	Заведующий библиотекой

Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно в мае учебного года	Куратор
--	------------------------------	---------

Финансовое обеспечение программы наставничества и механизмы поощрения

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+";
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте техникума, например, "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого).

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для техникума, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрения наставников:

- объявление благодарности администрацией техникума;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета техникума;
- установление стимулирующих выплат приказом директора техникума в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам.

Заключение.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, механизмы развития наставничества, определены мероприятия, этапы, индикаторы и механизм реализации, области оценки эффективности Программы и ожидаемых результатов. С её ключевыми идеями ознакомлены руководители и педагогические работники.

ВХОДНАЯ ДИАГНОСТИКА

Наставник работу с молодым специалистом начинает с вводного собеседования, в процессе которого наставник получает ответы на интересующие вопросы, а также выясняет - степень профессионализма кандидата, его способность выполнять требования должностной инструкции, творческие стремление кандидата, возможность его профессионального роста, возможность быстрой адаптации кандидата на новом месте работы, знакомство с пожеланиями кандидата относительно новой работы.

Также на этом этапе применяется **анкетирование** где молодой педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы наставника с начинающим педагогом. Структура анкеты формируется каждым наставником исходя из его опыта и цели анкетирования. Возможны различные варианты.

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Уважаемый молодой педагог!

Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли Вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Что послужило выбором вашей профессии?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями Вы уже столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Что вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментировать;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
 другое _____
7. Что вам хотелось бы изменить? _____

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

**АНКЕТА
ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
(Текущая диагностика)
Уважаемый педагог!**

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в техникуме)?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
3. Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
4. Боязнь ГРУППЫ и страх перед обучающимися;
5. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
6. Страх в общении с администрацией учебного заведения;
7. Другое _____

3. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

1. Да, изменилось в лучшую сторону;
2. Да, изменилось в худшую сторону;
3. Нет, осталось прежним;
4. Затрудняюсь ответить;
5. Другое _____

4. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

1. Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога;
2. Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем;
3. Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения;
4. Другое _____

5. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

1. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;
2. Нет, трудностей практически не возникает;
3. Затрудняюсь ответить.

6. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

1. Неожиданное посещение урока завучем или директором техникума;
2. Разговор с заместителем директора или директором по поводу возникающих проблем;
3. Знакомство с родителями обучающихся, проведение родительского собрания;
4. Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по поводу дисциплины и успеваемости;
5. Взаимодействие с учениками (установление оптимальной дистанции);
6. Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
7. Применение порицания и наказания по отношению к студентам;
8. Разработка документации и проведение урока;
9. Другое _____

7. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет

3. Частично

8. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

9. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

1. проведении уроков;
2. в календарно-тематическом планировании;
3. проведении внеклассных мероприятий;
4. общении с коллегами, администрацией;
5. общении с учащимися, их родителями
6. другое (допишите) _____

10. Представляет ли для вас трудность:

1. подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
2. формулировать цели урока
3. организовывать сотрудничество между учащимися
4. выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
5. мотивировать и активизировать деятельность учащихся
6. формулировать вопросы проблемного характера
7. организовывать само и взаимоконтроль учащихся
8. организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
9. развивать творческие способности учащихся
10. другое (допишите) _____

11. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (прономеруйте в порядке выбора):

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару
3. курсам повышения квалификации
4. мастер-классам
5. творческим лабораториям
6. индивидуальной помощи со стороны наставника
7. школе молодого педагога
8. другое (допишите) _____

12. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (прономеруйте в порядке выбора):

1. типы уроков, методика их подготовки и проведения;
2. методы обучения и их эффективное использование;
3. приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
4. учет и оценка знаний, умений, навыков, компетенций обучающихся;
5. психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
6. урегулирование конфликтных ситуаций;
7. формы работы с родителями;
8. другое (допишите) _____

ИТОГОВАЯ ДИАГНОСТИКА

Данная диагностика проводится в конце учебного года. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Анкета

Уважаемый коллега, для повышения эффективности работы наставников и в целом методической работы в техникуме, просим Вас ответить на вопросы анкеты

1. Ф. И. О. _____
2. Какие новые педагогические технологии Вы применяли в течение учебного года _____
3. Какие затруднения Вы испытываете при подготовке к занятиям _____
4. Опишите удачные методы и приемы обучения и воспитания, которые Вы применяете в своей работе _____
5. Владете ли Вы методикой разработки рабочей учебно-программной документации (РУПД) _____
6. Какие виды контроля качества результатов обучения Вы используете _____
7. С каким педагогическим опытом преподавания Вашего предмета Вы знакомы или ориентируетесь на него? _____
8. Сколько уроков Вы посетили в этом учебном году: „„ _____
9. Сколько Ваших уроков посещено и кем? _____
10. Укажите, кто Вам оказывает методическую помощь: (нужное подчеркнуть)
 - а) администрация колледжа (директор; заместители директора, методист);
 - б) председатель методического объединения;
 - в) наставник; коллега;
11. Какие трудности есть у Вас при подготовке и проведении урока:
 - а) постановка целей и задач;
 - б) определение структуры урока;
 - в) отбор форм и методов;
 - г) незнание методики применения активных форм работы;
 - е) проведение самоанализа урока;
 - ж) отсутствие ТСО;
 - з) отсутствие наглядных пособий
 - е) другие _____
12. Какие формы работы хотели бы предложить или выступить их организаторами:
 - а) «неделя молодых специалистов»;
 - б) открытые уроки;
 - в) лекторий;
 - г) практические занятия, по какой теме (укажите);
 - д) семинары - практикумы, укажите тематику;
 - е) неделя методических дней;
 - ж) предметные недели (декада),
 - з) другие _____
13. Как Вы считаете, какие вопросы, мероприятия следует спланировать на будущее _____
14. Определите для себя открытое мероприятие, которое по Вашему желанию можно Вам спланировать _____
15. Укажите актуальные вопросы, которые Вы хотели бы услышать на педсовете, метод комиссии _____

16. Опыт какого преподавателя, мастера Вы предлагаете к изучению

Благодарим за работу!

Анкета

Уважаемые **молодые педагоги**, просим Вас ответить на предложенные вопросы (выразить свое мнение), этим вы окажите большую помощь в планировании работы Школы молодого педагога на новый учебный год с учетом ваших интересов.

Вопрос 1. Какие вопросы следует изучить/проработать на занятиях школы молодого педагога в следующем году?

Вопрос 2. Какие формы работы в организации рабочих совещаний ШМП вы хотели бы предложить или выступить их организаторами?

Вопрос 3. Испытываете ли вы потребность в оказании помощи со стороны руководителей ОУ. Если да, то по каким вопросам?

Вопрос 4. Оцените, повысился ли ваш методический и педагогический уровень в результате посещения занятий ШМП и на какой %

o На 0 %

o На 30%

o На 50% или более

Отзыв
об итогах выполнения индивидуального плана обучения

_____ (Ф.И.О. обучаемого)

_____ (должность обучаемого)

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики	

Выводы: _____

Рекомендации: _____