

Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (Тюменская область)  
бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-  
Мансийского автономного округа - Югры  
**«РАДУЖНИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(БУ «Радужнинский политехнический колледж»)

**Наставничество в образовании с группами СПО и НПО модель по  
форме «Преподаватель- Обучающийся»**

**Английский Разговорный Киноклуб в онлайн формате**

г. Радужный  
2022

Программа наставничества модель «Преподаватель – Обучающийся» с группами СПО и НПО разработана в соответствии с Положением о целевой модели наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж» от «17» декабря 2020 года №562.

Организация –разработчик: БУ «Радужнинский политехнический колледж»  
Разработчик: Ралко Татьяна Анатольевна, преподаватель английского языка.

## Содержание

№п/п		стр.
1	Содержание	2
2	Пояснительная записка	4-6
3	Реализация программы наставничества	7-10
4	Формы наставнической деятельности	11
5	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	12-14
6	Примерная программа модели наставничества	16-17
7	Приложение 1 Примерный индивидуальный план развития под руководством наставника	18-21
8	Приложение 2 Макеты опросных анкет Приложения 2-6	22-28
9	Правила пребывания в группе. Приложения 7	29
10	Рекомендации для наставника по общению с наставляемым Приложения 8	30
11	Приложения 9-12 Страницы журнала The week Junior, интерактивной книги The Hollow И образовательной экосистемы Взновения	31-34
12	Список литературы	15

## Пояснительная записка

Программа наставничества по модели «Преподаватель-Обучающийся (группа обучающихся; в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ)» в БУ «Радужнинский политехнический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

-Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273ФЗ;

-Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;

-Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

-Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (зарегистрировано Минюстом России от 11 сентября 2020 г., регистрационный номер № 59784);

-Приказом от 5 августа 2020 г. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 882 и Министерства просвещения Российской Федерации № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;

-Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. №816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

-Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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);

-Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В настоящей Программе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

*-базовая организация* - организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которую обучающийся принят на обучение, и которая несет ответственность за реализацию сетевой образовательной программы, осуществляет контроль за участием организаций-участников в реализации сетевой образовательной программы;

*активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как уточняющие вопросы и эмпатия. В наставничестве активное слушание применяется для установления доверительных отношений между наставником и наставляемым, а также в процессе обучения как прием развивающий способность

обучающегося самостоятельно находить решения через применение вопросных техник;  
- *квалификация* - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;  
- *компетентность* - доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости, продемонстрированные личные качества в заданной предметной области;  
- *компетенция* - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности;

*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;

-*мета компетенции* - способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции;

*методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого в колледже;

-*организация-участник* - организация, осуществляющая образовательную деятельность и реализующая часть сетевой образовательной программы (отдельные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули), практики, иные компоненты) и (или) организация (научная организация, медицинская организация, организация культуры, физкультурно - спортивная или иная организация), обладающая ресурсами для осуществления образовательной деятельности по сетевой образовательной программе;

-*работодатели в системе наставничества* - партнёры колледжа, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных мероприятий образовательного характера;

*наставляемый* - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

-*наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, социального и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;

-*наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, мета компетенций и-ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

-*непрерывное образование* - реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;

-*непрерывное профессиональное развитие* - постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, повышение профессионального уровня и расширение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, как в рамках дополнительного профессионального образования (формальное образование), так и посредством участия в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и других мероприятиях), в мероприятиях по обмену опытом, путем самостоятельного обучения в цифровой среде (неформальное образование);

*-неформальное образование* - обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, обмена опытом, через реализацию различных программ подготовки, не являющихся образовательными программами, а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций);

*-программа наставничества* - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, а также контроль и поддержку таких взаимоотношений, для получения ожидаемых результатов применения наставничества в образовательной организации;

*-риски* - неопределенность, связанная с возможностью возникновения неблагоприятных ситуаций и последствий (в данном случае - в ходе реализации какой-либо технологии);

*-синергия* - суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы. В системе наставничества имеется в виду эффект от совместного решения проблем в процессе передачи опыта;

*-система наставничества* - комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях;

*-социальный интеллект* — это совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, а также способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение и действовать сообразно ситуации;

*-среда социальная* - человеческое, духовное, предметное окружение, которое оказывает влияние на личностное и профессиональное развитие человека, выступая реальным пространством его формирования и самореализации;

*-форма наставничества* - способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников в организации;

*-целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

*-сетевая форма реализации ДПП* - организационное решение, обеспечивающее использование ресурсов одновременно нескольких образовательных и иных организаций в реализации процесса дополнительного профессионального образования в целях профессионального развития и личностного совершенствования педагогических и руководящих работников системы образования;

*-эмоциональный интеллект* - способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

В настоящем Положении используются следующие сокращения:

ДПО - дополнительное профессиональное образование;

ДОТ- дистанционные образовательные технологии;

ДПП - дополнительная профессиональная программа;

ИКТ - информационно-коммуникационные технологии;

ЛНА - локальные нормативные акты;

ОПОП - основная профессиональная образовательная программа;

ПОО - профессиональная образовательная организация;

СПО - среднее профессиональное образование.

## 1. Цель, задачи и принципы наставничества

1.1 Целью наставничества является 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 обучающихся колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.

1.2 Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.4. Описание принципов наставничества:

*1. Принцип системности*, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в ПОО в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

*2. Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития профессиональной образовательной организации.*

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в ПОО. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам СПО и обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования.

Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития ПОО позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

*3. Принцип добровольности*, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога). Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

*4. Принцип конструктивного партнерства*, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник в ПОО должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при

решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

В наставничестве часто нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. Применительно к подготовке наставников принцип должен быть реализован на этапе планирования требований к квалификации наставников, на этапе разработки модулей ДПП и в процессе подготовки наставников: важно применять методы обучения, способствующие развитию навыков построения партнёрских отношений.

*5. Принцип гибкости.* Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества.

## **2. Права и обязанности наставника и наставляемого**

### *2.1. Наставник обязан:*

- разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже, в том числе - в рамках обучения наставников.

### *2.2. Наставник имеет право:*

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### *2.3. Наставляемый обязан:*

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества колледжа.

### *2.4. Наставляемый имеет право:*

- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели.

<https://drive.google.com/file/d/1sutfuVAJdki0x-P93nuQ9LGNUv3BUqJc/view>

## **Реализация программы наставничества**

Меня зовут Ралко Татьяна Анатольевна, я преподаватель английского языка в БУ «Радужнинский политехнический колледж». Работаю в колледже с 2015 года и на протяжении 7 лет обучаю студентов разных специальностей. В 2021 году стала наставником, прошла курсы повышения квалификации на электронной платформе и стала внедрять свои знания в родных стенах колледжа.

Я преподаватель-наставник применяю свои знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности. Наставник помогает обучающимся сформировать мета компетенции - способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции. Использую методологию наставничества - систему концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом. Наставничество позволяет понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого в колледже, на занятии. Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие со мной, преподавателем-наставником и при моей помощи и поддержке, решает конкретные

социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, занимаясь по дополнительной неадаптированной литературе. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. На уроках внедряю элементы наставничества в работе с талантливыми обучающимися.

Очень важно следовать рекомендациям (Программа наставничества <https://drive.google.com/file/d/1sutfuVAJdki0x-P93nuQ9LGNUv3BUqJc/view>)

### **Повышение квалификации преподавателя**

Являясь преподавателем колледжа, непрерывно профессионально развиваюсь, постоянно совершенствуя знания, умения и навыки, повышая профессиональный уровень и расширяя компетенции, необходимые для осуществления профессиональной деятельности, как в рамках дополнительного профессионального образования (формальное образование), путем самостоятельного обучения в цифровой среде (неформальное образование). Летом 2022 года прошла курсы повышения квалификации на образовательном сайте «Инфоурок». Для повышения личной квалификации закончила: 1) Курс повышения квалификации «Эффективные методики изучения иностранных языков» (108 часов); 2) Курс повышения квалификации «Повышения мотивации и эффективности обучения иностранному языку с помощью интерактивных тренажеров (на примере английского языка)» (72 часа). Завершила тестирование по двум темам: «Теория и методика преподавания английского языка в общеобразовательной организации» и «Методика билингвального обучения иностранным языкам».

### **Дополнительная работа с талантливыми обучающимися на уроках**

Программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого(наставляемых), а также контроль и поддержку таких взаимоотношений, для получения ожидаемых результатов применения наставничества в образовательной организации. Стараюсь задействовать любую свободную минуту и возможность, чтобы дополнительно развивать навыки обучающегося.

Большинство обучающихся, приходя на уроки, выполняют задания данные в рамках урока, но им сложно выполнить даже несколько письменных и устных заданий. Они вздыхают, но выполняют, так как на уроке необходимо трудиться, для закрепления знаний и получения оценки. И выполнение заданий у них занимает почти всё время, отведенное на задания. Выходя из кабинета, они сразу же переключаются на более интересные занятия, и забывают о моём предмете на неделю. Но в каждой группе есть обучающиеся, которые знают английский язык, стремятся работать лучше всех, быстрее сдают материал. Выполнив задания, они часто стремятся переключиться на разговор с соседом по парте или тайком поиграть на мобильном телефоне. Они привыкли к тому, что, быстро выполнив задания, смогут заняться своими делами. Как гласит русская перефразированная пословица «Сделал дело - играй на телефоне смело». Но, зная эту тенденцию, я стараюсь вовлечь их в выполнение дополнительных заданий. В книжном шкафу в моем кабинете вы сможете найти не только учебники по грамматике, The big book of famous people through the History-великолепная иллюстрированная книга на английском языке, в которой много рассказов об известных людях всех времён. Также на полке вы найдёте толстые словари Мюллера. Но

настоящим сокровищем являются красочные журналы на английском языке «The week Junior». На полочке есть 6 журналов на разные темы. Когда вижу, что обучающийся закончил работу и собирается заскучать, вручаю журнал и прошу найти любую статью небольшого объёма.

Обучающийся выбирает статью, читает, выписывает неизвестные слова. В это время работаю со всей группой, дав время подготовиться к ответу. Когда вижу, что до звонка осталось 25 минут, прошу обучающихся, получивших дополнительное задание, прочесть мне текст. Таким образом, мы практикуем беглость чтения и проводим работу с незнакомой лексикой. Затем я проговариваю слова на английском языке из текста, обучающийся переводит, далее переводятся слова с русского на английский, и задаются вопросы по тексту. Я работаю с талантливым(-и) обучающимся (обучающимися) 10-15 минут, но эффект от такой работы виден по настроению обучающегося (обучающихся). Вначале он/она озадачен(а) (справится ли с выбранным текстом?), затем, выполнив задание, ожидает внимания преподавателя. Я понимаю, какое удовольствие получает обучающийся, когда материал прочитан, на вопросы сформулирован ответ. Конечно, эта работа студента оценивается дополнительно, и эта оценка приносит больше радости, чем оценка за домашнюю работу или та, которую он получил, выполняя предыдущее задание. Цель моего повышенного внимания к талантливым обучающимся: занять все минуты урока полезными активностями, которые улучшат знание моего предмета. Наставники знают, как обратить внимание обучающихся на темы, которые смогут развить их кругозор, привить радость пребывания на уроке иностранного языка, и дать уверенность в своих силах.

### **Разговорный онлайн Киноклуб**

#### **Количество занятий.**

Работая с обучающимися, обладающими хорошими знаниями английского языка, приняла решение создать киноclub. Я рассказала об этой идее в разных группах студентов. Уже в ноябре мы будем проводить первые занятия.

Будет создана группа в социальной сети «В контакте», в которую будут добавлены участники клуба. Наши встречи будут проходить в интернете в программе SKYPE, а также в социальной сети «ВКонтакте» при помощи групповых звонков. Почему выбран дистанционный формат занятий? Потому что обучающиеся привыкли к смешанному формату обучения, и, находясь дома в привычной обстановке, смогут участвовать во встречах нашего киноclub почти без пропусков. В таком формате можно заниматься даже если ты немного приболел, на улице очень холодно, идёт дождь, или в случае, если из-за очередной волны COVID мы будем вынуждены избегать частых контактов с посторонними людьми. Время занятия рассчитано на 45 минут 1 раз в неделю. Время занятий будет выбрано на организационной встрече с участниками клуба. Каждую серию мы будем изучать в течение 5-6 занятий. Заниматься мы будем с первой недели ноября по 26 июня. Запланировано 32 занятия.

## Автор разработок и название сериала

Я выбрала мультфильм «The Hollow» на английском языке. Данный мультипликационный сериал разработан для подростков с 12+. Этот сериал был выбран и оформлен в формате интерактивной книги, талантливой преподавательницей английского языка Мариной Тойбар <https://vk.com/mtoybar>. Нашла ее разработки в интернете и приобрела их. Мне понравились слова на её странице: «Создаю интерактивные материалы, которые производят фурор на уроках английского языка. Делюсь фишками и разработками, которые помогут Вам увлечь даже самых немотивированных учеников. Если вы ищете новые идеи и инструменты для онлайн-уроков, хотите разнообразить процесс обучения и совершенствоваться как онлайн-преподаватель, то добро пожаловать в мою группу!». И я подумала, что это как раз то, что я искала. Каждая серия оформлена в формате интерактивной мини-книги, в которой содержатся уже готовые задания. Почему куплены уже готовые материалы? Ни для кого не секрет, что преподаватели загружены на работе и энергии создавать новые дополнительные материалы, не касающиеся работы нет после долгого рабочего дня, но если использовать материал, уже созданный прекрасным разработчиком и дополнить своими идеями, то получится великолепный курс для FILM AND SPEAKING ONLINE CLUB (Разговорный онлайн киноклуб). В нашей стране очень много талантливых преподавателей, которые уже разработали прекрасные материалы, и, покупая такие материалы в VKONTAKTE, мы, преподаватели, оказываем поддержку их разработчикам. Захотелось в будущем делать такие же яркие и красивые наработки для своих уроков. Но созданию таких интерактивных учебников необходимо учиться, и процесс обучения занимает месяцы, а так как материалы хочется использовать незамедлительно, то можно воспользоваться уже готовым материалом. Конечно, и мной будут дополнительно создаваться задания для закрепления лексики в интересном формате.

The screenshot shows a digital interface for an English learning activity. On the left is a vertical banner for 'THE HOLLOW Season 1 Episode 1 "The Room" BY MARINA TOYBAR'. The main area contains several interactive tasks:

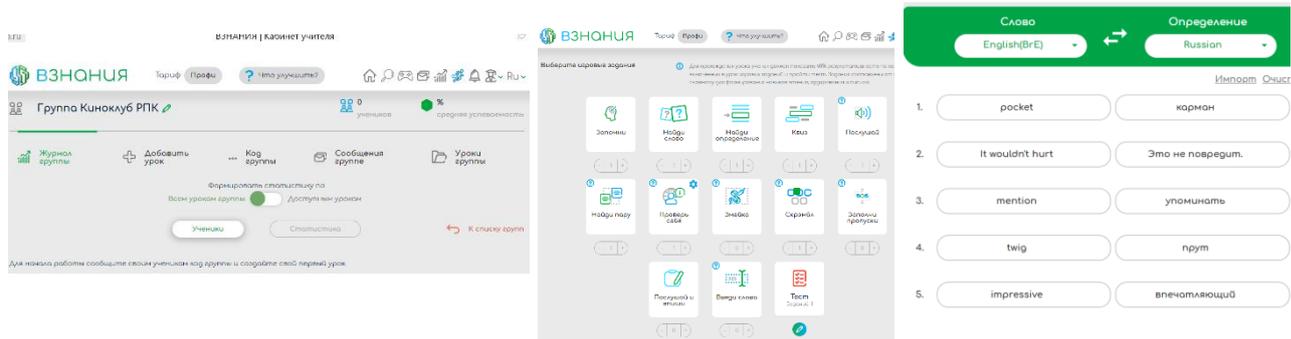
- 1. Match the pictures with the characters' names:** A small illustration of three characters with numbered boxes (1, 2, 3) next to them.
- 2. Match the pictures with the descriptions:** Three numbered descriptions (a, b, c) with checkboxes for matching to the characters.
- 3. Guess their personalities:** A table with a 'Personality' column and three character icons. The personality options are: kind, bossy, smart, friendly, brave, cowardly, selfish.
- 8. Who said these phrases and in which scene?** A list of phrases with checkboxes for 'a) Kal' and 'b) The kids'.
- 9. Choose the correct option.** A list of options (a-f) with checkboxes for 'a) Kal thinks they have...' and 'b) The kids find...'.
- Click on the picture to watch the trailer:** A small image of the characters with a play button icon.
- Answer the questions:** A list of questions with checkboxes for 'Yes' and 'No'.

## Российская Образовательная Экосистема Взнания

Во время встреч мы сможем изучать незнакомую лексику, которая будет выписываться и преобразовываться в интересный формат интерактивных упражнений на Образовательной Экосистеме Взнания. <https://vznaniya.ru/>

Задания, созданные мной, они смогут отрабатывать в любое удобное для них время на домашнем компьютере. Участники киноклуба будут смотреть маленькие интересные отрывки, прорабатывая лексику, улучшая навык слушания. Код нашей группы JKQGD.

Новые задания в нашей группе будут появляться еженедельно, чтобы не терялся интерес обучающихся.



### Заключение

Таким образом, участники киноклуба смогут с интересом и с пользой изучать английский язык. Мой опыт преподавания поможет привить обучающимся желание изучать английский язык и вне уроков, запланированных в расписании. Следовательно, моя миссия наставника будет выполнена. Пример киноклуба будет интересен моим коллегам из разных городов, потому что в занятиях такого формата смогут участвовать обучающихся со всей России. Если будет сформирован запрос на вступление в наш клуб студентов из других городов, мы примем их в наш клуб сразу после предварительного собеседования.

Результатом правильной организации моей работы как наставника будет хороший уровень включаемости в образовательные процессы БУ «Радужнинский политехнический колледж», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональное состояние обучающихся. Обучающиеся наставляемые подросткового возраста получают стимул к образовательному развитию в английском языке.

### Форма наставнической деятельности

Виртуальная программа наставничества-использование информационно – коммуникационных технологий, таких как трансляция занятия через видеоконференции.

(SKYPE, VKONTAKTE)

#### Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель-Обучающийся «группа обучающихся в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ

Наставник	Наставляемый
Кто может быть	Активный
Опытный педагог, мастер своего дела имеющий опыт в достижении жизненного, личного профессионального результата готовый поделиться опытом и навыками, для стимуляции интереса к образовательной деятельности на английском языке.	Обучающийся демонстрирующий высокие образовательные результаты хорошим или отличным знанием английского языка, который слишком легко справляется с общеобразовательной программой колледжа. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов

	творческого развития, карьерных и иных возможностей.
--	--

**Программа Наставничества «Преподаватель-обучающийся  
(группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Преподаватель (мастер производственного обучения) –пассивный обучающийся, но обладающий хорошими или отличными знаниями английского языка.	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков совместная работа над проектом и т.д., формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает преподаватель (куратор).
«Преподаватель (мастер производственного обучения) –одарённые обучающиеся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель (куратор) или преподаватель - предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. Психологом разработана памятка для преподавателей (Психологический комфорт в образовательном учреждении). На сайте колледжа есть информация <a href="http://pnk86.pf/2022/Oct/psikhologicheskij_komfort-pamjatka_pedagogam.pdf">http://pnk86.pf/2022/Oct/psikhologicheskij_komfort-pamjatka_pedagogam.pdf</a>
«Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся с ОВЗ/ обучающийся - инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в студенческом коллективе. В качестве наставника выступает преподаватель или классный руководитель (куратор), который работает в тесном контакте с преподавателями - предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

**Схема реализации формы наставничества «Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».	Студенческая конференция или свободное от уроков время.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих талант к изучению английского языка, не мотивированных или слабо мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Беседа разъяснение плюсов участия в программе. Анкетирование. Листы опроса.
Формирование группы.	Личные встречи или интернет опрос, на основании анализа результата и будут выбраны участники.
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на уроках, занятиях группы, высокие места на внутриколледжных или международных дистанционных олимпиадах. Участие в конкурсах по профессиональному мастерству и выполнение заданий на иностранном языке. В будущем умение применять комплексное знание английского языка в своей профессиональной деятельности

#### **4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы Наставничества**

Этап 1 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы группы "наставник-наставляемые".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные качественные изменения образовательной программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. контроль хода программы наставничества;

4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

1. научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
3. определение условий эффективной программы наставничества;
4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
6. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## Список литературы.

1. Зыбина, Полина Михайловна. Наставничество как современная кадровая технология на государственной гражданской службе: монография / П.М. Зыбина. - Москва : РУСАЙНС, 2019. — 68 с.
2. Люткене, Г.В. Рекомендации по написанию курсовой работы : учебное пособие / Люткене Г.В., Мельников С.В. — Москва: Русайнс, 2019. - 140 с.(бакалаврской). - ISBN 978-5-4365-3982-9. - URL: <https://book.ru/book/934497>. - Текст : электронный.
3. Розанова, Н.М. Основы научных исследований: учебно-практическое пособие / Розанова Н.М. - Москва: КноРус, 2021. — 327 с. - (Бакалавриат).
4. Интерактивная книга. Автор: Марина Тойбар
5. <https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm>- сайт Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты Мансийского автономного округа-Югры-«Институт развития образования».
6. <http://пк86.пф/index/nastavnichestvo/0-170-сайт> БУ «Радужнинский политехнический колледж».
7. <https://cdo.edusite.ru/p72aa1.html> - Центр дополнительного образования.

### 1. Примерная программа модели наставничества

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Преподаватель (мастер производственного обучения) - обучающийся (группа обучающихся в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))»	Успеваемость на 100	Обучающиеся всех курсов	Достижение лучших образовательных результатов обучающимся (обучающимися)	1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений). 2. Помощь сформировать интеллектуальные умения и общие компетенции.	Классный руководитель (куратор), педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Обучающийся, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечены в активную	Обучающиеся 1-2 курсов	Психологическая поддержка с	Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе	Классный руководитель, педагог, имеющий	Пассивный обучающийся, социально или

	<p>деятельность.</p>		<p>адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.</p>	<p>кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).  Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).  Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)  Вовлечение в мероприятия студенческого сообщества.</p>	<p>успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации</p>	<p>ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.  Обучающиеся с ОВЗ.</p>
--	----------------------	--	---	--	---	---

### ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель / обучающийся / (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».

Модель наставничества «Преподаватель –пассивный обучающийся», «Преподаватель талантливый обучающийся» (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».

Ф.И.О., /группа наставляемого: Список пока не утверждён. Проходит набор в группу.

Ф.И.О. и должность наставника Преподаватель английского языка

Срок осуществления плана: с «01» ноября 2022 г. по «25» июня 2022 г.

Модель наставничества	Наставник	Наставляемый	Перечень выполняемых работ под руководством наставника (+ -)	Перечень работ выполненных наставляемым самостоятельно (+ -)	Отметка психолога о работе с наставляемым	Отчет наставника
«Преподаватель – пассивный обучающийся», «Преподаватель талантливый обучающийся» (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».	Ралко Татьяна Анатольевна	Группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».	Еженедельные встречи с группой обучающихся в программе Skype/Vkontakte/Discord (по выбору большинства голосов в группе. Длительность занятия 45 минут, один раз в неделю.			+
	Устанавливает правила нахождения в					

	<p>группе на онлайн занятии.</p> <p>1) Не опаздывать</p> <p>2) Не перебивать отвечающих.</p> <p>3) После ответа выключать звук микрофона.</p> <p>4) Запрещается разговаривать на темы не касающиеся работы группы.</p> <p>5) Запрещаются оскорбления участников занятия.</p> <p>6) В случае сбоя или разъединения интернет-соединения во время урока необходимо самостоятельно связаться с преподавателем в общей группе и объяснить причину.</p> <p>7) Запрещается говорить на русском языке,</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	так как занятие проводится на английском.					
	1)Преподаватель прослушивает зачитываемые предложения, корректирует правильность произношения слов и помогает ответить на вопрос, если возникнет затруднение.		1)Чтение вопросов и заданий и ответы на вопросы.	1)Наставляемый может самостоятельно искать неизвестные слова и записывать в тетрадь для занятий в группе.		
	2)Вначале каждой встречи преподаватель пишет в чате очередность в виде списка присутствующих наставляемых.		2)совместный просмотр видео и обсуждение (у каждого студента есть возможность ответить)	2)Пока наставляемый ждёт своей очереди ответить, он/она могут написать в тетради примерный ответ, это снизит уровень стресса при ответе.		
	3)преподаватель создаёт на платформе Взнания дополнительные задания для снятия сложности понимания материала.		3)Наставляемые в конце или вначале занятия проходят одно или несколько заданий совместно на Образовательной Эко платформе Взнания.	3) Наставляемый самостоятельно проходит задания созданные преподавателем на Образовательной Эко платформе Взнания. Новые слова записываются в тетрадь для занятий в группе.		

	<p>4)Преподаватель с помощью наставляемых распределяет вопросы, на которые наставляемые не успели ответить на встрече. Каждый наставляемый выбирает номер вопроса.</p>			<p>4)Наставляемый отвечает на выбранный вопрос голосовым сообщением, назвав сам вопрос и произнеся ответ и отправляет его в общую группу.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Макет опросных анкет для участников программы наставничества.

Форма «Преподаватель- обучающийся (группа обучающихся (в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ))».

При реализации наставничества по форме «Преподаватель (мастер ПО) – обучающийся (группа обучающихся)» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

**Анкета для наставляемого**

1. Организовано ли в Вашем образовательном учреждении наставничество среди педагогов и обучающихся?

---



---



---

2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника по английскому языку и почему?

---



---



---

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником в группе разговорного кино клуба по английскому языку?

---



---



---

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником в рамках разговорного кино клуба на английском языке?

---



---



---

5. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником с наставником в рамках разговорного кино клуба на английском языке?

---



---



---

6. Желаете ли Вы участвовать в программе наставничества во время обучения в колледже (например, по модели «Студент-Студент»), в которой вы будете наставником для обучающегося с низким уровнем знания по английскому языку?

---



---



---

7. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему? Объясните ответ нет», если вы так ответите.

---



---



---

**Анкета для наставника**

1. Что Вы знаете о программе наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

---

---

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов английского языка и обучающихся в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

---

---

3. Хотели бы вы стать наставником в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

---

---

4. Какие формы работы с наставляемыми в БУ «Радужнинский политехнический колледж», на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

---

---

5. Что в наставничестве в БУ «Радужнинский политехнический колледж» является наиболее ценным для Вас?

---

---

6. Какую роль в работе наставника в БУ «Радужнинский политехнический колледж» вы отводите планированию?

---

---

7. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

---

---

8. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

---

---

### Анкета для наставника. Ответы наставника.

1. Что Вы знаете о программе наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

*Я знаю, что данная программа помогает обучающимся и преподавателям работать в разных моделях программы, получая необходимую для себя помощь*

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов английского языка и обучающихся в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

*Наставляемые получают необходимые дополнительные знания и навыки в результате общения с преподавателем наставником на совместных занятиях*

3. Хотели бы вы стать наставником в БУ «Радужнинский политехнический колледж»? *Да, я Ралко Татьяна Анатольевна являюсь преподавателем наставником в БУ «Радужнинский политехнический колледж».*

4. Какие формы работы с наставляемыми в БУ «Радужнинский политехнический колледж», на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

*Я считаю, что каждая форма эффективна, если она даёт возможность укрепить знания и получить новый опыт в изучении и понимании разных предметов, изучение которых выбрано в рамках осуществления модели наставничества.*

5. Что в наставничестве в БУ «Радужнинский политехнический колледж» является наиболее ценным для Вас?

*Возможность развивать коммуникативные способности моих наставляемых, получить дополнительную возможность заниматься любимым делом в рамках выбранной мною модели наставничества, и повышать мотивацию к самосовершенствованию общения на английском языке на наших занятиях разговорного онлайн киноклуба.*

6. Какую роль в работе наставника в БУ «Радужнинский политехнический колледж» вы отводите планированию?

*Я уверена, что хорошее планирование помогает проводить занятия успешно и интересно, вот поэтому мною выбраны готовые разработанные занятия, которые я буду дополнять только дополнительными игровыми материалами на образовательной Экосистеме Взновения.*

7. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

*Я ожидаю повышение интереса наставляемых к изучению английского языка и их способность преодолеть боязнь говорить на английском языке как можно чаще.*

8. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников в БУ «Радужнинский политехнический колледж»?

*Для меня эффективна моя форма разговорного онлайн киноклуба, однако мне нравится модель наставничества «Обучающийся - Обучающийся», «Преподаватель-преподаватель» каждая из этих моделей может помочь снять сложности с процесса обучения и работы в колледже.*

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).  
Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества  
Форма «Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся  
(группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))»**

При реализации наставничества по форме «Преподаватель (мастер ПО) – обучающийся (группа обучающихся)» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3.	Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

14.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---



---

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---



---

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

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)
19. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)
20. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)
21. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)
22. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо программы колледжа? (да/нет)
23. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)
24. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)
25. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию в колледже	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

---



---



---

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? (да/нет)
18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? (да/нет)
19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? (да/нет)
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? (да/нет)
21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? (да/нет)

**Правила пребывания в группе на онлайн занятии.**

- 1) Не опаздывать
- 2) Не перебивать отвечающих.
- 3) После ответа выключать звук микрофона.
- 4) Запрещается разговаривать на темы не касающиеся работы группы.
- 5) Запрещаются оскорбления участников занятия.
- 6) В случае сбоя или разъединения интернет-соединения во время урока необходимо самостоятельно связаться с преподавателем в общей группе и объяснить причину.
- 7) Запрещается говорить на русском языке, так как занятие проводится на английском.
- 8) В онлайн киноклубе не настаивайте на включении видеорекамеры
- 9) Не включайте звук микрофона (если не наступила ваша очередь).
- 10) Не включайте запись занятия, без согласия наставляемых для комфортности нахождения в группе.

**Рекомендации для наставника по общению с наставляемым в рамках разговорного онлайн киноклуба.**

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описание ошибок, допускаемых при ответах в перефразированных правильных фразах. Таким образом обучающийся услышит исправленный вариант от наставника и запомнит правильную предложений или правильность произношения слов или словосочетаний. В конце урока можно указать неправильно произнесённые слова разных участников и таким образом обучающийся не будет испытывать дискомфорт при корректировке.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Найдите повод, чтобы похвалить наставляемого.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.
4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника.
5. В онлайн киноклубе не включайте видеочасть или запись занятия, без согласия наставляемых. для комфортности нахождения в группе. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

## Health & Science

---

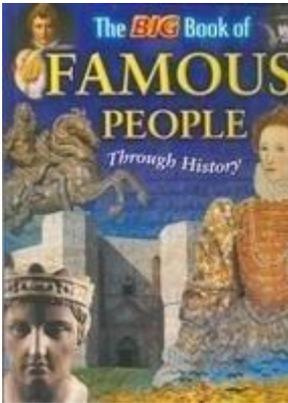
### What the scientists are sa

#### **Thumbs are getting faster**

Young people who have grown up using smartphones can now type about as fast on their devices as older people typically do on a full sized Qwerty keyboard, a study has found. Researchers gave 37,000 volunteers from 160 countries a typing test to do on their mobile phones, and found that teenagers were reaching 40 words per minute. However, the volunteers in their 40s only hit 29 words per minute while those in their 50s were slower still (26wpm). “We are seeing a young generation that has always used touchscreen devices, and the difference to older generations that may have used devices longer, but different types, is staggering,” said Prof Antti Oulasvirta, from Aalto University in Finland.



**The big book of famous people through the History.**



Ссылка на видеообзор данной книги для интернет-магазина Bookshelf  
Посмотрите мой видеообзор, и вы как будто войдете в мой кабинет и окажетесь рядом с книжной полочкой и заглянете со мной в книгу.

1.

<https://drive.google.com/file/d/1z4jySBPIqY0wfra5QDYMxwBm6Qhk-xO8/view?usp=sharing>

2.

[https://drive.google.com/file/d/1FmupdjJHs5T67s\\_MI6Qcl3pc7OW9GuHo/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1FmupdjJHs5T67s_MI6Qcl3pc7OW9GuHo/view?usp=sharing)

### Интерактивная мини книга The Hollow

Автор книги <https://vk.com/mtoybar>

На страницах книги 32 страницы, вы найдете там не только видео, вопросы к видео, но также отработку различной лексики по незнакомой лексике разных приложениях таких Wordwall, Quizlet, Learning Chocolate. С 1 ноября по 25 июня мы просмотрим 5 серий. На отработку каждой серии отводится 6 уроков. Всего пройдет 32 урока в онлайн режиме. 17 урок и 32 уроки будут проведены как тестовые уроки, для закрепления пройденного материалы, для данных уроков будут созданы материалы на Образовательная экосистема Взнания.



Click on the picture to watch the trailer:



Answer the questions:

- What type of film is this?
- What is the title of this TV show?
- Who are the main characters?
- Where are they?
- What other creatures did you see in the trailer?
- What do you think the story is about?
- Did you like the trailer? What did you like best?
- Would you like to watch this TV show? Why? Why not?

1. Match the pictures with the characters' names:



2. Match the pictures with the descriptions:

- a) This person is good-looking and slim. He/she has long black and blue hair, almond eyes and tan skin.
- b) This person is tall and skinny. He/she has black hair, dark eyes and thick black eyebrows.
- c) This person is quite tall and slim. He/she has auburn messy hair, black eyes and pale skin.

3. Guess their personalities:

Personality			
kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bossy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
smart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
friendly	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
brave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
cowardly	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selfish	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Who said these phrases and in which scene?

- Keep it down! I am trying to sleep here!
- We are all in the same boat.
- Impressive!
- Maybe I belong to a gym?
- Told you you'd make it.
- Hello? A little help here?
- I'm starting to think I'm pretty cool.
- I figured it out, guys! It was just a twig I stepped on. No need to panic.

9. Choose the correct option.

a) Kai thinks they have...

- insomnia
- amnesia
- hypersomnia

b) The kids find...

- a town
- a car
- an electric fence

c) Kai touches the electric fence, and his hands should be...

- toast
- sandwich
- burger

d) Kai wants to know about...

- the eagle thing
- the owl thing
- the pigeon thing

e) The kids hear some...

- noise
- people talking
- music

f) There is a word ... on the shack's door.

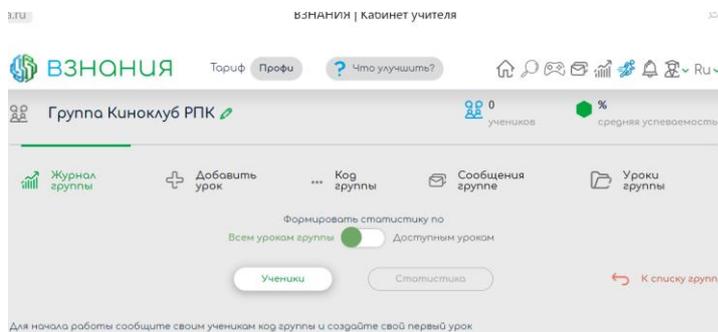
- HAZARD
- BEWARE
- HELP

## Образовательная экосистема Взнания

Ссылка на Образовательную экосистему Взнания <https://vznaniya.ru/>

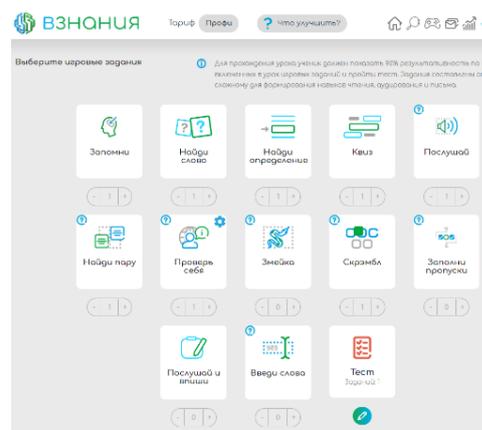
**Код группы: JKQGD.**

Группа киноклуба



Созданные 2 задания к инструкции по интерактивной книге. Таким образом данная группа будет еженедельно дополняться новыми заданиями.

## Разнообразие возможных лексических тренировок



## ВЗНАНИЯ | Кабинет учителя

