

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Технологический колледж имени Н.Д. Кузнецова»

Утверждаю
Директор ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Сакеев А.Н.
01 сентября 2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества)
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
На 2023-2026 гг.

Самара, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Паспорт Программы | 3 |
| Пояснительная записка | 5 |
| Целевые индикаторы программы | 10 |
| Перечень мероприятий Программы | 13 |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | 18 |
| Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы | 20 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|--|---|
| <p>Основания для разработки программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 №2403-Р - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26декабря2017г.№ 1642 - Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321ГС по вопросуобеспечения внедрения программмодернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020годы» - Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года (Постановление Правительства Самарской области от 12.07.2017 №441) - Государственная программа Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области на 2015-2020» (с изменениями на: 04.06.2018) (Постановление Правительства Самарской области от 21 января 2015 года №6). |
| <p>Сроки реализации программы</p> | <p>2023-2026</p> |
| <p>Разработчики программы</p> | <p>Сакеев А.Н. - директор; Буланкина Е.В. - зам. директора по УПР</p> |

| | |
|--|--|
| Исполнители программы | Администрация ГБПОУ Тк им. Н.Д. Кузнецова Педагогический коллектив Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители) Социальные партнеры, работодатели |
| Система организации контроля за исполнением Программы | Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет зам. директора по УПР; |

Пояснительная записка

Актуальность Программы развития наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в областимодернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (далее - ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА).

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).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной

деятельности Колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли** :

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

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи реализации Программы наставничества:

Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

1. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА.

2. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

3. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

4. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Компоненты наставничества:

| Ценностно-смысловой | Содержательный | Технологический |
|---|--|---|
| <p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъект:наставники и наставляемые</p> | <p>Работа с</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой: работодателями, социальными партнерами. | <ul style="list-style-type: none"> - Интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии |

Формы наставничества: «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент -студент»:

| Цели и задачи | Область применения | Ожидаемые результаты |
|--|--|---|
| <i>Форма наставничества «педагог – педагог»</i> | | |
| Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) | <p>Научно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки, - конкурсы, - курсы повышения квалификации, | <ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; |

| | | |
|--|--|---|
| <p>специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - творческие мастерские, - школа молодого педагога, - тематические семинары, - разработка методических материалов. | <ul style="list-style-type: none"> - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже; - качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик. |
| <p><i>Форма наставничества «педагог - студент»</i></p> | | |
| <p>Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории</p> | <p>Урочная и внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кураторские часы, - консультации, - образовательные, социальные проекты, - конкурсы профессионального мастерства, - курсовые работы, - ВКР, - волонтерство, - интеграция в профессиональное сообщество. | <ul style="list-style-type: none"> - самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно - исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; - индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; - мотивация трудоустройства и профессионального роста. |
| <p><i>Форма наставничества «работодатель - студент»</i></p> | | |
| <p>Овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств,</p> | <p>Практико-ориентированная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебная и производственная практика, - программы дуального обучения, | <ul style="list-style-type: none"> - улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; |

| | | |
|---|---|---|
| <p>необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - проектная деятельность, - бизнес- проектирование, - ярмарки вакансий, - конкурсы проектных студенческих работ, - дискуссии, -экскурсии на предприятия, - краткосрочные и долгосрочные стажировки. | <ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы; -численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА. |
| <p>Форма наставничества «студент — студент»</p> | | |
| <p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/ социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> | <p>Внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кураторские часы, - совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, -совместные спортивные и культурные мероприятия, - волонтерство, - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации). | <ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА; - численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов. |

Целевые индикаторы Программы

| Задачи Программы | Целевые индикаторы Программы |
|--|--|
| <p>1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.</p> | <p>1. Количество договоров о целевом обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 2. Количество договоров о дуальном обучении по ОПОП, реализуемым в колледже, ед. 3. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, ед. 4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед; 5. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, ед.;</p> <p>6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.</p> |
| <p>2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.</p> | <p>1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА, чел; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.</p> |
| <p>3. Способствовать раскрытию</p> | <p>1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих)</p> |

| | |
|--|--|
| <p>личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.</p> | <p>специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед. 2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.</p> |
| <p>4.Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.</p> | <p>1. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (окружного, регионального, всероссийского уровня), чел. 2.Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.</p> |
| <p>5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории</p> | <p>1. Измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.;</p> <p>2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной профессиональной траектории., ед.;</p> <p>3.Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.</p> |

Перечень мероприятий Программы

План
реализации мероприятий по программе наставничества
на 2023=1-2026 уч. год

| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности |
|----|---|---|---|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | <ol style="list-style-type: none">1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации программы наставничества. |
| | | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА | <ol style="list-style-type: none">1. Издание приказа «Внедрение наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА».2. Корректировка Положения о наставничестве в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА.3. Утверждение «плана работы» внедрения системы наставничества в ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА4. Назначение куратора внедрения наставничества ГБПОУ ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (издание приказа). |

| | | | |
|----|---------------------------------------|--|---|
| | | <p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Преподаватель– преподаватель», «Преподаватель – студент», «Студент – студент (группа)», «Студент-школьник», «Сотрудник предприятия-студент». |
| 2. | <p>Формирование базы наставляемых</p> | <p>Сбор данных о наставляемых</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди студентов/преподавателей желающих принять участие в программенаствничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: куратор, психолог, соцпедагог, родители. |
| | | <p>Формирование Базы наставляемых</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа студентов. |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программенаставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. |
| | | Формирование базы наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа преподавателей и мастеров ПО. 2. Формирование базы данных наставников из числа студентов. 3. Формирование базы данных наставников из числа сотрудников предприятий партнеров. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | Закрепление наставнических пар / групп | <p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальныетраектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p> |
| б. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | <p>1. Проведение первой, организационной,встречи наставника инаставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника инаставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником инаставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника инаставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого.</p> |
| | | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | <p>1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для Промежуточной оценки</p> |

| | | | |
|----|---------------------------|---|---|
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| | | Мотивация и поощрения наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой Модели наставничества» |
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах колледжа и организаций- партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара". |

Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 3 человек;

- команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных

- партнеров для обучающихся ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 10 человек;

- команда наставников из студентов старших курсов для обучающихся ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА не менее 30 человек;

- организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА через

- измеримое улучшение показателей ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные

- образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;

- улучшение психологического климата в ТК ИМ. Н.Д. КУЗНЕЦОВА: реализация социальных

- проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

Показатели оценки эффективности должны в полной мере отражать желаемые результаты от реализации программы, ради которых и внедряется система наставничества в образовательной организации.

К качественным результатам освоения программы можно отнести:

- создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника,
- создание и публикации кейсов на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера,
- публикации в муниципальном или региональном СМИ,
- становление практики проведения наставниками консультаций, тренингов для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования),
- положительные итоги квалификационного тестирования, итоги практики и стажировок, рекомендательные письма.

В качестве примера количественных показателей, к результативности программы можно отнести динамику:

- появления (в том числе из статуса «наставляемый») и продвижения наставников, например, по примеру из методологии (целевой модели) наставничества со сменой статусов с молодого наставника («начальный») до статуса продвинутого («золотой») и мастера-наставника («платиновый»);
- удовлетворения запросов наставляемых;
- применения различных моделей наставничества как среди обучающихся, так и среди педагогических работников, в том числе по

модели «учитель-учитель» (наставляемые в парах «инновация-инновация», «первый курс- старший курс» и других вариациях).

Эти показатели необходимо согласовать с администрацией образовательной организации, которой в будущем необходимо будет предоставлять информацию для регионального мониторинга внедрения программ наставничества.

Примерный перечень показателей для внутренней оценки программы представлен в приложении 1.

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| № п/п | Компоненты программы наставничества | Рекомендации по содержанию раздела |
|-------|--|---|
| 1. | | <i>Пояснительная записка</i> |
| 1.1. | Актуальность разработки программы наставничества | Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, педагогического сообщества и др. Необходимо детализировать участников, исходя из содержания программы наставничества. |
| 1.2 | Взаимосвязь с другими документами организации | В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации. Программа наставничества может быть тесно связана: <ul style="list-style-type: none"> • с реализуемыми проектами в образовательной организации; • программой стратегического развития образовательной организации; • с развитием волонтерского движения; • с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др. <u>Наряду с перечисленными документами, с программами наставничества могут быть соотнесены:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Основная образовательная программа • Программа дополнительного образования (детей, студентов, молодых педагогов, опытных педагогов) • Планы по воспитательной работе образовательной организации • Планы учебно-методической работы • Планы кружковой работы • Планы по инновационной деятельности • Планы социально-психологической службы (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие |
| 1.3. | Цель и задачи программы наставничества | В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации, например: со слабоуспевающими обучающимися – для повышения успеваемости; со старшеклассниками - для целей профориентации; со студентами – для подготовки к конкурсам профессионального мастерства; с новыми сотрудниками или молодыми педагогами — для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями - для участия в инновационных проектах, для подготовки к развитию управленческой карьеры, повышения профессиональной компетентности. |

| | | |
|-----|---|--|
| 1.4 | Срок реализации программы | <p>Указывается период времени от нескольких дней, месяцев до ___ лет.</p> <p>Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач; планируемых результатов; степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был оптимальным, т.е. достаточным для решения обозначенных задач и получения планируемых результатов.</p> |
| 1.5 | Применяемые формы наставничества и технологии | <p>В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации программы.</p> <p><u>На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Личное наставничество; • Групповое наставничество; • Командное наставничество; • Наставничество ровесниками; • Виртуальное наставничество. <p>Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.</p> <p>В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества.</p> <p>В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.</p> <p>В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуемые технологии:</p> <p>фасилитация – командное наставничество; Модерация - командное наставничество; супервизии – индивидуальное, личное наставничество; коучинг - командное и индивидуальное наставничество; тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.</p> |
| 2. | <i>Содержание программы</i> | |
| 2.1 | Основные участники программы и их функции | <p>В данном разделе разъясняется деятельность куратора программы, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать, например, медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы.</p> <p>В этом же разделе описывается механизм отбора участников программы. Например, поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.</p> |
| 2.2 | Механизм управления | <p>Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> |

| | | |
|-----------|---|--|
| | программой наставничества | При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе. |
| 3. | <i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i> | |
| 3.1 | Организация контроля и оценки | В данном разделе рекомендуется указать, с какой периодичностью будет происходить оценка, какими способами и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки. Например, в качестве текущего контроля 1 раз в месяц в повестку совещаний при руководители рассматривается вопрос о реализации программы, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества. |
| 3.2 | Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества | В настоящих рекомендациях в Приложении 2 приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации. В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель – студент» - увеличение студентов 2 курса на 15%, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года. |
| 4 | <i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i> | |
| | Мероприятия программы наставничества на учебный год | В Плане реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты. Форма Плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год и Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности приведены в данных рекомендациях в Приложениях 5.1 и 5.2. |

Индивидуальный план наставничества

**Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнических пар**

Утверждаю
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Директор _____

«__» _____ 2023__ г.

Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнических пар

Образовательная организация _____ ГБПОУ СО «Технологический колледж
имени Н.Д. Кузнецова _____

Форма наставничества _____ педагог-педагог _____

ФИО наставника _____

ФИО наставляемых: _____

Цель реализации модели наставничества в данной наставнической паре/группе - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:
способствовать формированию потребности заниматься 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 образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

| Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить | Содержание деятельности | Сроки | Формат (очный/ дистанционный) | Результат |
|--|--|----------------|-------------------------------|---|
| <p>722 Выстраивать партнерское взаимодействие с коллегами</p> <p>1094 Применять методы и приемы по управлению настроением других людей (мотивировать, вовлекать, преодолевать сопротивление)</p> <p>1089 Выстраивать эффективную коммуникацию с коллегами, в том числе в рамках наставнической деятельности</p> <p>1090 Работать в команде при осуществлении разных видов деятельности (проектной, инновационной, экспериментальной и др.)</p> <p>1093 Распознавать индивидуальные и культурные особенности других людей, их намерения</p> | Участие в работе ПЦК колледжа | В течении года | очный | Участие в заседаниях ПЦК |
| <p>723 Управлять конфликтами</p> <p>864 Осуществлять диагностику причин конфликтных ситуаций, их профилактику и разрешение</p> <p>1091 Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения</p> <p>1092 Применять методы и приемы по управлению своими эмоциями</p> | Повышение квалификации, изучение опыта разрешения конфликтных ситуаций в научно-исследовательской литературе, консультации с педагогом психологом колледжа | В течении года | очный | Участие в конференции |
| <p>1099 Осуществлять эффективную самопрезентацию/публичное выступление</p> <p>1191 Владеть алгоритмом построения эффективного</p> | Ведение научно-исследовательской работы, участие в научных конференциях разного уровня | В течении года | очный | Участие в научно-практической конференции |

| | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------|--|
| <p>выступления 1192 Владеть специальными техниками и приемами ораторского мастерства</p> | | | | |
| <p>12 Формировать у обучающихся образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях 1047 Владеть методами и приемами индивидуализации образовательного процесса с учетом выявленных причин снижения учебной мотивации (низкая самооценка, отсутствие доверительной атмосферы, переизбыток/недостаток контроля от родителей, влияния контентов, интернет-ресурсов и др.) 1051 Формировать мотивацию родителей к участию в жизни образовательной организации 1052 Использовать методы и средства для психолого-педагогического просвещения родителей 1053 Применять понятные и открытые механизмы для участия родителей в решении вопросов образования и воспитания, в том числе с использованием онлайн-сервисов 13 Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов 10 Формировать мотивацию к обучению 11 Формировать у обучающихся духовно-</p> | <p>Выполнение функций классного руководителя группы 3112, работа с родителями обучающихся</p> | <p>В течении года</p> | <p>очный</p> | <p>Работа с группой, проведение классных часов, внеурочных мероприятий, Участие в научно-практических конференциях</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>нравственные ценности, толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде</p> <p>1094 Применять методы и приемы по управлению настроением других людей (мотивировать, вовлекать, преодолевать сопротивление)</p> | | | | |
|---|--|--|--|--|

12 Формировать у обучающихся образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях

Отчет об итогах наставничества

Утверждаю
ГБПОУ ТК им. Н.Д. Кузнецова
Директор _____

«__» _____ 2023__ г

**Отчет
об итогах наставничества**

Ф.И.О. наставляемых _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Период наставничества: с _____ по _____.

Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |

Выводы

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"__" _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись студента)

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельной деятельности; положительные моменты и трудности в работе с воспитанником.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить студенту; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу наставляемого.