

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы
обслуживания»

**Программа наставничества в государственном
профессиональном образовательном учреждении
«Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы
обслуживания»**

Разработчики:

Белянина Елена Лазаревна, методист, куратор наставничества

Волкова Ольга Павловна, заместитель директора по УВР

Зацепина Наталья Владимировна, заместитель директора по УМР

Новокузнецк 2023

Содержание

Паспорт Программы	3
1. Обоснование актуальности Программы	6
2. Цель и задачи	7
3. Сроки реализации	7
4. Компоненты системы наставничества	8
5. Формы наставничества	9
6. Этапы реализации Программы	12
7. Условия и ресурсы реализации Программы	13
8. Ожидаемые результаты	14
9. Приложения	16

1. Паспорт Программы

Наименование программы	Программа наставничества в государственном профессиональном образовательном учреждении «Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы обслуживания» (далее – Программа)
Формальные основания для инициирования программы	<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 26 декабря 2017 г. № 1642;- Перечень поручений Президента РФ от 22 февраля 2018 г. № 321 ГС по вопросу обеспечения внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27 декабря 2017 года);- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.11. 2013 № 2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»;- Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014–2025 годы; Дорожной карты по реализации проектов и программ Движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на территории Кемеровской области на период 2018–2020 гг.; региональных программ

	<p>модернизации среднего профессионального образования);</p> <p>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».</p>
Сроки реализации программы	2021-2025 годы
Разработчики программы	Заместители директора по УПР, УМР, УВР, методист-куратор, председатели цикловых методических комиссий
Цель и задачи:	<p>Цель: создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации наставляемого, его адаптации к новой учебной/профессиональной деятельности.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума. 2. Обеспечить условия для успешной адаптации молодых/начинающих педагогов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. 3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых/начинающих специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта. 4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. 5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся на основе проектных технологий, передачи опыта, развития самоорганизации и мотивации к учебной и трудовой деятельности.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование обученной базы наставников из числа студентов, преподавателей и специалистов-практиков. 2. Развитие отношений с работодателями, социальными партнерами техникума. 3. Улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива 4. Улучшение показателей эффективности работы

	<p>педагогов техникума, повышение их профессиональной квалификации, рост числа закрепившихся в профессии педагогических работников.</p> <p>5. Рост числа студентов, занятых во внеурочной деятельности, успешно адаптировавшихся к новым условиям обучения.</p> <p>6. Рост числа студентов, победителей конкурсов профессионального мастерства различного уровня.</p> <p>7. Улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе по итогам прохождения практического обучения и демонстрационного экзамена.</p> <p>8. Рост показателей трудоустройства выпускников техникума по полученной профессии/специальности.</p>
Исполнители основных мероприятий программы	Куратор, наставники
Система контроля за выполнением программы	Контроль за выполнением предусмотренных программой мероприятий осуществляют заместители директора по УМР, УВР, куратор

1. Обоснование актуальности Программы

Актуальность Программы наставничества в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы обслуживания» (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели разных сфер деятельности испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Внедрение программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с молодыми/начинающими преподавателями, со студентами, одаренными детьми.

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 техникума 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/начинающих специалистов и обучающихся.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума 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 техникума, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

2. Цель и задачи

Цель: создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации наставляемого, его адаптации к новой учебной/профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума.

2. Обеспечить условия для успешной адаптации молодых/начинающих педагогов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых/начинающих специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

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

5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся на основе проектных технологий, передачи опыта, развития самоорганизации и мотивации к учебной и трудовой деятельности.

3. Сроки реализации

Сроки реализации программы: 2021-2025 гг.

База реализации: Государственное профессиональное образовательное учреждение «Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы обслуживания», организации социальных партнеров.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся групп 1 курса,
- обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;

- обучающиеся, участники конкурсов профессионального мастерства;
- обучающиеся, направленные для практического обучения на предприятия социальных партнеров;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в техникум;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся старших курсов, достигшие высоких результатов в учебной, общественной деятельности, победители и призеры конкурсов профессионального мастерства;
- педагоги и иные должностные лица техникума,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы наставничества

4. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа с</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом техникума; - внешней средой: работодателями, социальными партнерами. 	<ul style="list-style-type: none"> - тренинговые технологии; - проектные технологии; - технологии организации групповой деятельности, - консультации, беседы, тренинги, семинары, вебинары, практикумы; - информационные технологии 	<p>Мониторинг и оценка параметров Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно - методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

Модель реализации Программы наставничества представлена в Приложении 1.

5. Формы наставничества

Реализуемые в техникуме формы наставничества: «обучающийся-обучающийся»; «педагог-педагог»; «работодатель - обучающийся».

Форма наставничества «обучающийся-обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ). В роли наставляемых может выступать учебная группа 1 курса в период адаптации.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, профессиональных компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, успешное участие в конкурсах профессионального мастерства, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, профессиональной самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и техникума;

- наличие призов и победителей конкурсов профессионального мастерства различного уровня.

Форма наставничества «педагог-педагог»

Предполагает взаимодействие молодого/начинающего педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого/начинающего 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 преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых/начинающих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать работу в качестве преподавателя в образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических разработок молодого специалиста;

- получение первой квалификационной категории по результатам аттестации.

Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и предприятий/организаций социальных партнеров с целью получения обучающимися - актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах самоопределения, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, компетенций, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов, в том числе сформированность общих и профессиональных компетенций;
- успешное прохождение выпускниками демонстрационного экзамена;
- наличие призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства различного уровня;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях выпускников техникума.

6. Этапы реализации Программы

Этапы реализации Программы наставничества в техникуме:

1. Подготовка условий для реализации Программы.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор (выдвижение) наставников.
5. Формирование наставнических пар (групп).
6. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп).
7. Мониторинг результатов.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставника, проводится уточняющий анализ их потребности с помощью диагностических бесед.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора (Приложение 2).

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов, в которых отражаются конкретные мероприятия на текущий учебный год. Пример индивидуального плана по форме наставничества «педагог»–«педагог» приведен в Приложении 3. При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников».

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий согласно индивидуальным планам.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, мониторинг результатов.

7. Условия и ресурсы реализации Программы

Нормативно-правовое обеспечение

Программа наставничества реализуется в соответствии с Положением о наставничестве в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы обслуживания» (документ размещен на сайте техникума [ссылка](#)).

В начале учебного года издаются приказы о назначении куратора наставничества, о формировании наставнических пар. В период практического обучения издаются приказы о закреплении наставников в организациях-базах практики.

Аналитические приказы о реализации Программы наставничества издаются по результатам мониторинга показателей эффективности реализации Программы и проведения итоговых мероприятий.

Кадровые ресурсы

В техникуме работает слаженный, высокопрофессиональный коллектив. 96% педагогов имеют высшее профессиональное образование, 78% - первую или высшую квалификационную категорию. За многолетний добросовестный труд около 75% педагогов отмечены ведомственными и областными наградами.

В техникуме организована системная работа педагогов по освоению и использованию современных технологий и методик обучения, в основе которых лежит практико-ориентированный подход. Результаты работы неоднократно были представлены на профессиональных конкурсах, областных вебинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации ГБУ ДПО «КРИПО», научно-практических конференциях.

Педагоги техникума – победители Кузбасской выставки «Образование. Карьера», победители и призеры областного конкурса «Лучшая методическая служба», Международного конкурса педагогического творчества «Ступени мастерства», Лучший электронный образовательный ресурс». 5 преподавателей признаны лауреатами областного конкурса «Преподаватель года».

Все вышесказанное свидетельствует о высоком уровне профессионализма преподавателей, готовности к профессиональному развитию, освоению новых технологий, в том числе в рамках реализации данной Программы.

Материально-технические условия

На сегодняшний день в техникуме создана учебно-материальная база, соответствующая требованиям ФГОС СПО по всем реализуемым образовательным программам. Учебные лаборатории и мастерские оснащены современным оборудованием для отработки практических навыков. С 2018 года в техникуме функционирует специализированный центр компетенций «Малярные и декоративные работы», аккредитованы 2 центра проведения демонстрационного экзамена «Администрирование отеля» и «Малярные и декоративные работы».

Особое внимание уделяется развитию цифровой образовательной среды и применению информационных технологий в образовательной деятельности. В техникуме функционируют 6 компьютерных классов, коворкинг-центр, видеостудия, электронный читальный зал на 10 рабочих мест, актовый зал, 2 спортивных зала и спортивная площадка. Вся материальная база активно используется на занятиях и во внеурочное время.

При проведении практического обучения в рамках реализации Программы будет использована материально-техническая база предприятий/организаций, социальных партнеров техникума.

8. Ожидаемые результаты

Определены следующие ожидаемые результаты реализации Программы наставничества:

1. Формирование обученной базы наставников из числа студентов, преподавателей и специалистов-практиков.
2. Развитие отношений с работодателями, социальными партнерами техникума.
3. Улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива
4. Улучшение показателей эффективности работы педагогов техникума, повышение их профессиональной квалификации, рост числа закрепившихся в профессии педагогических работников.
5. Рост числа студентов, занятых во внеурочной деятельности, успешно адаптировавшихся к новым условиям обучения.
6. Рост числа студентов, победителей конкурсов профессионального мастерства различного уровня.
7. Улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе по итогам прохождения практического обучения и демонстрационного экзамена.

8. Рост показателей трудоустройства выпускников техникума по полученной профессии/специальности.

Количественные показатели эффективности реализации Программы приведены в таблице.

Форма наставничества	Критерии показателей эффективности
«обучающийся- обучающийся»	количество студентов-наставников
	количество студентов-наставляемых
	количество наставников и наставляемых, принявших участие во внеурочных мероприятиях
	количество наставляемых, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции техникума
	количество призеров и победителей конкурсов профессионального уровня из числа наставляемых
	доля студентов, обучающихся на «хорошо» и «отлично» из числа наставляемых
«педагог-педагог»	количество педагогов-наставников
	количество педагогов-наставляемых
	количество молодых/начинающих педагогов, закрепившихся в профессии
	количество наставляемых педагогов успешно прошедших аттестацию на первую квалификационную категорию
	количество наставников и наставляемых педагогов, принявших участие в региональных мероприятиях
	количество мероприятий, проведенных совместно наставником и наставляемым
«работодатель - обучающийся»	количество наставников-специалистов
	количество наставляемых студентов
	количество студентов, защитивших отчеты по практике на «хорошо» и «отлично»
	количество студентов, сдавших демонстрационный экзамен на «хорошо» и «отлично»
	количество призеров и победителей конкурсов профессионального уровня из числа наставляемых
	количество студентов, трудоустроенных на предприятиях социальных партнеров

Приложение 1. Модель реализации Программы наставничества в ГПОУ НТСТиСО

Формы наставничества Структурные компоненты	«Обучающийся-обучающийся»	«Педагог-педагог»	«Работодатель-обучающийся»
Варианты форм наставничества	1) студент старшего курса – группа 1 курса (адаптация к новым условиям обучения) 2) студент старшего курса – студент, участник конкурса профмастерства	1) опытный педагог – молодой/начинающий педагог 2) опытный педагог – педагог, получивший новые должностные обязанности	1) специалист предприятия – обучающийся 2) специалист предприятия – обучающийся, будущий коллега (совместная разработка проекта)
Целевой компонент	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.	Успешное закрепление молодого/начинающего специалиста на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной среды в организации.	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
Организационно-деятельностный компонент	Регламентирующие документы, формирование пар, отбор и обучение наставников	Регламентирующие документы, формирование пар, отбор и обучение наставников	Отбор наставников, формирование пар
Технологический компонент	Использование проектной технологии, технологии организации групповой деятельности, информационных технологий	Использование проектной технологии, информационных технологий, индивидуального подхода	Использование проектной технологии, информационных технологий, индивидуального подхода
Содержательный компонент	Разработка индивидуальных планов Выполнение мероприятий плана Контроль за выполнением индивидуальных планов Фиксирование результатов Оказание помощи и поддержки Проведение бесед, тренингов, семинаров	Разработка индивидуальных планов Выполнение мероприятий плана Контроль за выполнением индивидуальных планов Фиксирование результатов Оказание помощи и поддержки Проведение бесед, тренингов, семинаров, мастер-классов	Разработка индивидуальных планов Выполнение мероприятий плана Контроль за выполнением индивидуальных планов Фиксирование результатов Оказание помощи и поддержки Проведение бесед, мастер-классов

Оценочно-диагностический компонент	Подведение итогов конкурса «Лучший наставник среди обучающихся» Анкетирование участников, оценка показателей эффективности реализации Программы	Участие наставников в областном конкурсе «Лучший педагог-наставник» Анкетирование участников, оценка показателей эффективности реализации Программы	Анкетирование участников, оценка показателей эффективности реализации Программы
------------------------------------	--	--	---

Приложение 2. Критерии и показатели отбора наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора для всех категорий наставников и куратора техникума являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом техникума);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Форма наставничества	Критерии
Обучающийся- обучающаяся	-активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, -победитель конкурсов, олимпиад, проектов и соревнований, - лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность)
Педагог - педагог	- опытный педагог (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Работодатель-обучающийся	-неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, - имеет стабильно высокие показатели в работе, -обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, -способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации -возможно, выпускник техникума

Приложение 3. Пример индивидуального плана

Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Ф.И.О. наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. наставника _____

Раздел 1. Анализ профессиональных затруднений				
№ п/п	Мероприятия, задания	Планируемый результат	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень приоритетных направлений, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения направлений профессионального развития			
1.3	Определить мероприятия для разрешения профессиональных проблем	Определены совместные мероприятия для преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Ознакомление с техникумом, изучение нормативно-правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения				
2.1	Знакомство с должностной инструкцией, трудовым договором	Выполнение должностных обязанностей в соответствии с инструкцией, трудовым договором		
2.2	Знакомство с содержанием образовательных стандартов, программ	Выполнение должностных обязанностей на основе нормативных документов		
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности и коллективу, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1	Составление индивидуального плана развития	Повышение квалификации согласно индивидуальному плану		
3.2	Разработка календарно-тематического планирования	Наличие календарно-тематического планирования по дисциплинам		
3.3	Оформление и разработка практических работ	Наличие практикумов, методических рекомендаций		
3.4	Разработка контрольно-оценочных	Наличие контрольно- оценочных средств по		

	средств	дисциплинам		
3.5	Разработка методических рекомендаций по выполнению внеаудиторной самостоятельной работы	Наличие методических рекомендаций по выполнению внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплинам		
3.6	Разработка тем курсовых и дипломных работ, индивидуальных проектов	Наличие тем курсовых и дипломных работ по дисциплине, специальности, тем индивидуальных проектов		
3.7	Посещение и анализ уроков	Составленные совместно технологические карты уроков, проведение уроков в соответствии с современными требованиями		
Раздел 4. Взаимодействие наставника и начинающего специалиста				
4.1	Совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах и др.	Получение наставляемым педагогом опыта участия в конференциях и конкурсах. Развитие профессиональных умений в обобщении собственного педагогического опыта.		
4.2	Совместное проведение мероприятий открытых уроков, классных часов, конкурсов и т.д.	Развитие навыков сотрудничества с коллегами. Удовлетворение потребности общественного признания результатов педагогического опыта.		
Раздел 5 Организация подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства, НПК				
5.1	Совместная организация и подготовка обучающихся к конкурсам, НПК и т.п.	Развитие общих и профессиональных компетенций обучающихся. Получение наставляемым педагогом опыта индивидуальной работы с обучающимися, учета их способностей и личностных качеств. Удовлетворение потребности общественного признания результатов педагогического опыта.		
Раздел 6. Подведение итогов работы				
6.1	Составление отчета о результатах работы за год	Анализ результатов работы и определение перспектив профессионального роста		

		молодого специалиста		
6.2	Презентация полученного опыта на заседании цикловой методической комиссии	Диссеминация опыта		
6.3	Участие наставника в областном конкурсе «Лучший педагог-наставник»	Диссеминация опыта Получение общественного признания		