

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 2021

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 P-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. Развитие навыков сотрудничества с коллегами. Удовлетворение потребности общественного признания результатов педагогического опыта. | | |
| 4.2 | Совместное проведение мероприятий открытых уроков, классных часов, конкурсов и т.д. | | | |
| 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 | | |