

**Комитет образования, науки и молодежной политики
Волгоградской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Суровикинский агропромышленный техникум»**

Приказ директора
ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»
от 30.11.2020 г. № 227-од
«О внесении Целевой модели наставничества»

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического
Совета ГБПОУ "Суровикинский
агропромышленный техникум"
протокол № 3
от «26» ноября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ
"Суровикинский
агропромышленный техникум"
В.П. Беляевсков
«27» ноября 2020 г

**Дорожная карта
внедрения Целевой модели наставничества
в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»
на 2020-2025 год.**

1. Нормативно-правовое обоснование:

Запуск программ наставничества обоснован:

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования ГБПОУ «Суворовский агропромышленный техникум» (далее - техникум) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3. Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовнонравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

4. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в техникуме;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации программы и управление;

- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

5. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа: -с социумом; -наставниками; -наставляемыми; -родителями (законными - представителями); -коллективом техникума.	Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

6. Формы наставничества

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «обучающийся-обучающийся»;
- «преподаватель - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «работодатель- обучающийся».

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.

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»

Наименование показателя	Период год				
	2021	2022	2023	2024	2025
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %	2	10	20	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85

8. Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

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

9. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества техникума	До 10 октября 2020	Администрация техникума	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум», определение ответственных лиц).

1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01.12.2020	Администрация техникума	Назначение куратора целевой модели наставничества в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум» (далее -куратор). Создание рабочей группы.
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01 декабря 2020	Куратор	Информирование общественности на сайте и в официальной группе техникума Вконтакте
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	До 10 декабря 2020	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	До 20.12.2020 г.	Куратор	Заключение соглашений с организациями-работодателями.
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 20 декабря 2020	Куратор Администратор	Создание раздела на сайте техникума посвященного внедрению целевой модели наставничества в техникуме.
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество и партнеров техникума о возможностях и целях программы	Ежегодно октябрь	Куратор Рабочая группа	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей - участников программы.

2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Ежегодно октябрь	Рабочая группа	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества)	Ежегодно ноябрь	Куратор Рабочая группа	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Ежегодно ноябрь	Куратор Рабочая группа	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества техникума	Ежегодно ноябрь	Куратор Рабочая группа Социальный педагог	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	Весь период	Рабочая группа Заместитель директора по ВР	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте техникума
<p>Этап 3. Формирование базы наставников</p> <p>Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p>			

3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	Ежегодно октябрь	Куратор Рабочая группа	Информационное продвижение моделей наставничества техникума. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества.
3.2. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Куратор Рабочая группа	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.3 . Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Собрать данные о наставниках.	Ежегодно октябрь	Куратор Рабочая группа	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных
3.4. Создание сообществ наставников внутри техникума	Весь период, по запросу	Куратор Рабочая группа	Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы в WhatsApp «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп 1 курса.
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников			
Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми			
4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников.	Ежегодно октябрь	Конкурсная комиссия	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте техникума, в группе Вконтакте
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Ежегодно октябрь	Конкурсная комиссия	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым

			он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)
4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Февраль 2021	Конкурсная комиссия	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.4. Подготовка портфолио наставниками	Весь период, по отдельному плану	Конкурсная комиссия	Портфолио
4.5. Провести вводную беседу совместно для наставников из числа педагогов и студентов клуба по наставничеству	Февраль 2021	Конкурсная комиссия	Отчет по итогам вводной беседы
4.6. Прохождение наставниками экспресс-курсов.	Февраль 2021		Повышение квалификации наставника
4.5. Участие в работе Круглого стола «Передовой опыт, первые результаты наставничества»	Февраль 2021	Рабочая группа	Обмен практиками запуска программы наставничества
<p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p>			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Весь период	Куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	По запросу	Куратор Рабочая группа	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары

5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно ноябрь	Куратор Рабочая группа	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Весь период	Куратор Рабочая группа	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Весь период	Куратор Рабочая группа Социальный педагог	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно октябрь	Рабочая группа	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Формирование Программы наставничества техникума	Ежегодно, весь период	Куратор Администрация техникума	Утверждение Программы наставничества техникума
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп			
Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Куратор Рабочая группа	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними

			возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Рабочая группа	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.
6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор Рабочая группа	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор Рабочая группа	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых. провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор Рабочая группа	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор Рабочая группа	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	В течение реализации программы наставничества в техникуме	Куратор Рабочая группа	Публикации аналитических отчетов на сайте техникума
<p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p>			
7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Рабочая группа	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Рабочая группа	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар (например, проектное ревью)	Ежегодно в мае учебного года	Рабочая группа	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)

7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов	Ежегодно в мае учебного года	Куратор Рабочая группа	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае учебного года	Куратор Рабочая группа	Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Куратор Рабочая группа	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовить итоговый отчёт о результатах апробации методологии наставничества в техникуме	Ежегодно в мае учебного года	Куратор Рабочая группа	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества

Утверждаю:
Директор ГБПОУ «Суровикинский
агропромышленный техникум»
_____ В.П. Беляевсков

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Суровикинский агропромышленный техникум»

**Типовой Индивидуальный план развития наставляемых по форме «обучающийся-обучающийся»
в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

1.	Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения студентов всех категорий
2.	Задачи	1. Помощь в реализации лидерского потенциала. 2. Развитие гибких навыков и профессиональных компетенций. 3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

		4. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри техникума. 5. Формирование устойчивого студенческого сообщества и ассоциации благодарных выпускников.			
3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.			
4.	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; - отсутствие обучающихся, совершивших административные правонарушения; - снижение числа жалоб от преподавателей, связанных с нарушениями дисциплины, конфликтами в группе и 			
5.	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников: - Осуществляется через студенческий актив. - Выбор из наиболее мотивированных студентов. - Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического) на коммуникационные навыки и эмпатию.			
		2. Обучение наставников: - Осуществляется куратором программы в организации. - Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. - Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения.			
		3. Формирование пар «наставник-наставляемый» Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совмещением; 2) групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу			

	<p>личной симпатии;</p> <p>3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого,</p>			
	<p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Лидерский статус. - Реализация лидерского потенциала. - Благодарственные письма и грамоты для портфолио. - Причастность к студенческому сообществу и общему делу. 			
	<p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Представление конкретных результатов взаимодействия. - Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. - Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия. - Взаимная оценка работы наставника и 			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-обучающийся»
в ГБПОУ «Суворовский агропромышленный техникум»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	

Должность, преподаваемая дисциплина	
Опыт работы	
Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

	Цель	Получение студентом профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.			
1.	Задачи	1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента. 4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к профессии в целом.			
2.	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для профессиональной и личностной самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме Наставничества студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют.			
3.	Оцениваемые результаты	- улучшение образовательных результатов; - увеличение процента студентов, успешно прошедших адаптацию; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, выступлений на НПК, побед и прочих достижений; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.			
4.	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на заседании ПЦК, назначение должно быть добровольным.			
		2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации			

	<p>профессиональных компетенций.</p> <p>3. Формирование пар «наставник-наставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p> <p>4. Мотивация для наставников: - закрепленный и уважаемый статус наставника; - лидерство в педагогическом сообществе; - создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в техникуме; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;</p> <p>5. Процедура завершения взаимодействия: - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством</p>			
--	--	--	--	--

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»
 в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»**

ФИО наставляемого	
Опыт работы	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Срок реализации	
Регулярность встречи	

1.	Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.			
2.	Задачи	1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.			
3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и			
4.	Оцениваемые результаты	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов; - отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, проектов, исследований, методических практик молодого специалиста.			
5.	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.			
		2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.			
	3. Формирование пар «наставник-наставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.				

		<p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закрепленный и уважаемый статус наставника; - лидерство в педагогическом сообществе; - создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению 			
		<p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную 			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «работодатель-обучающийся»
в ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Место работы, должность	
Опыт работы	
Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

	Цель	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
1.	Задачи	1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии. 4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
2.	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, увеличение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент 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 студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.
3.	Оцениваемые результаты	- улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

		<ul style="list-style-type: none"> - увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО. 			
4.	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с Куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.			
		2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.			
		3. Формирование пар «наставник-наставляемый» Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. 2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором. 3) День открытых дверей на предприятии с последующим сбором обратной связи от наставляемых.			
		4. Мотивация для наставников:			

	<ul style="list-style-type: none"> - поощрение за реализацию программ; - статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета; - развитие коммуникационных и иных гибких навыков; активное участие в сообществе благодарных выпускников причастность, признание; - получение ценных и подготовленных кадров; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта; - повышение квалификации на партнерских образовательных 			
	<p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представление конкретных результатов взаимодействия. - защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировки; - тестирование на предмет овладения профессиональными/ гибкими навыками; - получение наставляемым приглашения на работу; - оценка работы наставника. 			