

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100»



Утверждаю
Директор ГБПОУ РО ПУ № 100

Петрушенко Н.Н.
Петрушенко Н.Н.
« » 2020г.

Программа внедрения проекта «Целевая модель наставничества»

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100»

на 2020 – 2023 гг.

2020 г.

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100»

Утверждаю
Директор ГБПОУ РО ПУ № 100

_____ Петрушенко Н.Н.
«___» _____ 2020г.

Программа внедрения проекта «Целевая модель наставничества»

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100»

на 2020 – 2023 гг.

2020 г.

Программа внедрения проекта «Целевая модель наставничества» государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100» (далее – ГБПОУ РО ПУ № 100) на 2020 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Составители:

Петрушенко Наталья Николаевна, директор

Нусс Наталья Викторовна, заместитель директора по УР

Зими́на Анжелика Владимировна, заместитель директора по УПР

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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»; Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
- разработку индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Термины и определения:

– *Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

– *Форма наставничества* - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

– *Программа наставничества* - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

– *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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

– *Куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

– *Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

– *Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.1. Целью наставничества является:

➤ Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) училища в их профессиональном становлении, приобретении компетенций,

необходимых для выполнения должностных обязанностей.

1.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей училища в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.3. Внедрение целевой модели наставничества в училище предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в училище;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности училища;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в училище
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

ДРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ

Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников училища в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБПОУ РО ПУ № 100

Форма наставничества	Ролевые модели
Обучающийся - обучающийся	<p style="text-align: center;">вариации ролевых моделей внутри формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории; - «равный - равному» - происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог – педагог мастер производственного обучения - мастер производственного обучения	<p style="text-align: center;">вариации ролевых моделей <u>внутри</u> формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «педагог - новатор - консервативный педагог»
«работодатель - обучающийся»	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; - «работодатель - будущий сотрудник», - успешный профессионал – обучающийся, выбравший профессию – взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся совместную работу по развитию творческого, прикладного (модель, продукт) проекта, в процессе которой наставник выполняет роль организатора и куратора и будущего работодателя.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «Педагог – Педагог»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую всестороннюю поддержку.

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 ГБПОУ РО ПУ № 100, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь училища, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в училище. Преподаватели - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкур-

сов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

Область применения.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в училище, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог – педагог». **Ролевая модель:** «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод-рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ре-		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбра-		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	сурсных центров, площадок, формы и направления проф-развития)		ны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»

Успешный профессионал – обучающийся, выбравший профессию – взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся совместную работу по развитию творческого, прикладного (модель, продукт) проекта, в процессе которой наставник выполняет роль организатора и куратора и будущего работодателя; профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель:

получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

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 обучающегося.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандар-

там и правилам.

6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим опытом работы;
- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающемуся передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». Ролевая модель: «работодатель - будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		

1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART - целепостановка, ...		
2.3	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены оценки не ниже «4»		
2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки ⁶		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» ⁷ на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.10	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.11	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
«___» _____ 20__ г.

⁶ Для студента ПОО

⁷ Для студента ПОО

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Варианты взаимодействия «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»

Предполагает взаимодействие обучающихся училища, при котором один из них 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.

Цель:

разносторонняя поддержка обучающегося, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Улучшение результатов учебы.
3. Улучшение творческих и спортивных результатов.
4. Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если обучающийся – новичок.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости творческих кружков.
7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность обучающихся;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).

Портрет участников.

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни училища (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни училища, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант, поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик»⁸. Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁹	Фактический результат ¹⁰	Оценка наставника
---	-----------------	------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------

⁸ Вариацией данной формы является форма наставничества «Студент – студент».

⁹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставни-

Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления

1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ¹¹		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ¹²		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

Раздел 2. Направления развития ученика/студента

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиа-		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной,		

ком подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

¹⁰ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

¹¹ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

¹² Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	дах и конкурсах и др.		общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) ¹³		Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ училища, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по профессии;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Утверждаю»
 Директор ГБПОУ РО ПУ №100
 _____ Н. Н. Петрушенко
 «_10_» сентября 2020 г.

**4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в
 государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области
 «Дубовское многопрофильное профессиональное училище № 100»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.	Определение заинтересованной в наставничестве аудитории: - преподаватели, - обучающиеся, - представители организаций (социальных партнеров готовых участвовать во внедрения целевой модели наставничества).	11.09.2020 - 15.09.2020	Зими́на А.В. (ру- ководитель группы)
2.	Информирование педагогического коллектива, обучающихся, родителей (законных пред- ставителей) и социальных партнеров о реализации программы наставничества в учебном учреждении.	16.09.2020	Клочкова М.А. (мастер п/о)
3.	Общая встреча заинтересованных лиц: информирование аудитории о сроках реализации программы наставничества, целях и задачах, возможностях и планируемых результатах.	18.09.2020	Зими́на А.В. (ру- ководитель группы)
4.	Проведение входного мониторинга.	21.09.2020 -23.09.2020	Щербак Е.И. Тиняев А.И. Высоцкая О.В

Этап 2. Формирование базы наставляемых			
5.	Анкетирование молодых преподавателей и обучающихся училища желающих принять участие в программе наставничества по выявлению проблем и затруднений в профессиональной деятельности.	23.09.2020 -24.09.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
6.	Сбор информации от руководителей учебной и производственной практики обучающихся о затруднениях в овладении профессиональной деятельностью и запросах наставляемых.	25.09.2020 -26.09.2020	Клочкова М.А. (мастер п/о)
7.	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых.	28.09.2020 -29.09.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
Этап 3. Формирование базы наставников			
8.	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.	23.09.2020 -24.09.2020	Щербак Е.И. Тиняев А.И. Клочкова М.А. Высоцкая О.В
9.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	28.09.2020 -29.09.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
10.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. Работа группы по внедрения целевой модели наставничества.	30.09.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
Этап 4. Формирование наставнических пар			
11.	Проведение собеседования с наставниками о предстоящей работе по внедрению целевой модели наставничества.	01.10.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
12.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	05.10.2020	Клочкова М.А. Высоцкая О.В Щербак Е.И. Тиняев А.И.

13.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	05.10.2020	Клочкова М.А. Высоцкая О.В Щербак Е.И. Тиняев А.И.
14.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора училища.	06.10.2020	Высоцкая О.В
Этап 5. Организация работы наставнических пар			
15.	Работа наставнических групп. Организация встреч наставников и наставляемых: 1. Встреча - знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон. 2. Встреча - планирование для определения задач наставляемого и наставника и формирования долгосрочных и краткосрочных целей.	07.10.2020- 08.10.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы) Клочкова М.А.
16.	Общие встречи (темы определяет куратор или проектная группа).	Октябрь 2020, Ноябрь 2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
17.	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Регулярно	Клочкоа М.А. Щербак Е.И. Тиняев А.И. Высоцкая О.В
18.	Встречи для подведения итогов работы.	23.12.2020	Клочкоа М.А. Щербак Е.И. Тиняев А.И. Высоцкая О.В
19.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	24.12.2020	Клочкова М.А. Высоцкая О.В Щербак Е.И. Тиняев А.И. Зи- мина А.В.

Этап 6. Завершение наставничества			
20.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Финальная встреча куратора, наставников и наставляемых по целевым моделям наставничества.	26.12.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
21.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	28.12.2020	Клочкова М.А. Высоцкая О.В
22.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций - социальных партнеров, представителей Администрации района.	30.12.2020	Зими́на А.В. (руководитель группы)
23.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.	11.01.2021 -14.01.2021	Клочкова М.А. Высоцкая О.В Щербак Е.И. Тиняев А.И.
24.	Публикация результатов программы наставничества на сайте училища.	Январь 2021	Зими́на А.В. (руководитель группы)

5. МЕРОПРИЯТИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА на 2021-2023 учебный год

№ п/п	<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Ответственные</i>
Этап 1. Подготовительный этап программы наставничества			
1.	Определение заинтересованной в наставничестве аудитории: - преподаватели, - обучающиеся, - представители организаций (социальных партнеров готовых участвовать во внедрения целевой модели наставничества).	Вторая декада января	Руководитель группы
2.	Информирование педагогического коллектива, обучающихся, родителей (законных представителей) и социальных партнеров о реализации программы наставничества в учебном учреждении.	Вторая декада января	Председатели МК
3.	Общая встреча заинтересованных лиц: информирование аудитории о сроках реализации программы наставничества, целях и задачах, возможностях и планируемых результатах.	Вторая декада января	Руководитель группы
4.	Проведение входного мониторинга.	Третья декада января	Мастера производственного обучения
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
5.	Анкетирование молодых преподавателей и обучающихся училища желающих принять участие в программе наставничества по выявлению проблем и затруднений в профессиональной деятельности.	Февраль месяц	Руководитель группы
6.	Сбор информации от руководителей учебной и производственной практики обучающихся о затруднениях в овладении профессиональной деятельностью и запросах наставляемых.	Февраль месяц	Председатели МК
7.	Анализ полученных данных. Формирование базы наставляемых.	Февраль месяц	Руководитель группы
Этап 3. Формирование базы наставников			
8.	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.	Февраль месяц	Мастера производственного обучения

9.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	Февраль месяц	Руководитель группы
10.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. Работа группы по внедрения целевой модели наставничества.	Февраль месяц	Руководитель группы
Этап 4. Формирование наставнических пар			
11.	Проведение собеседования с наставниками о предстоящей работе по внедрению целевой модели наставничества.	Февраль месяц	Руководитель группы
12.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	Февраль месяц	Руководитель группы Мастера производственного обучения
13.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	Февраль месяц	Мастера производственного обучения
14.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора училища.	Февраль месяц	Председатели МК
Этап 5. Организация работы наставнических пар			
15.	Работа наставнических групп. Организация встреч наставников и наставляемых: 3. Встреча - знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон. 4. Встреча - планирование для определения задач наставляемого и наставника, и формирования долгосрочных и краткосрочных целей.	Март месяц	Председатели МК Руководитель группы
16.	Общие встречи (темы определяет куратор или проектная группа).	В течении года	Руководитель группы (группы)
17.	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Регулярно, в течении года	Мастера производственного обучения
18.	Встречи для подведения итогов работы.	Ноябрь месяц	Мастера производственного обучения

19.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Ноябрь месяц	Мастера производственного обучения
Этап 6. Завершение наставничества			
20.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Финальная встреча куратора, наставников и наставляемых по целевым моделям наставничества.	Декабрь месяц	Руководитель группы
21.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь месяц	Председатели МК
22.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций - социальных партнеров, представителей Администрации района.	Декабрь месяц	Руководитель группы
23.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.	Декабрь месяц	Руководитель группы Председатели МК
24.	Публикация результатов программы наставничества на сайте училища.	Декабрь месяц	Руководитель группы