

приложение 2 к приказу ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

от «07» октября 2020 года № 280

«О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»

Рассмотрено на заседании
Совета Колледжа
протокол № 66 от «07» сентября 2020 г.

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета колледжа
протокол № 1 от «08» сентября 2020 г.

Утверждаю:
директор государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Курганский педагогический колледж»
Л.Г. Бобкова



ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»
2020– 2024 годы

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 «Курганский педагогический колледж» (далее – колледж) 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 колледже 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 духовно-нравственных 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 колледже;
- 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
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом колледжа. 	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, семинары, практикумы; - информационные технологии. <p>тренинги,</p>	<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.)

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 «Курганский педагогический колледж» 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 «Курганский педагогический колледж»

Наименование показателя	Период год				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов – молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов – молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70

Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа 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 «Курганский педагогический колледж»

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 колледжа	До 10 октября 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, начальник отдела правовой и кадровой работы	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ Курганский педагогический колледж (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж, определение ответственных лиц).

1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01.11.2020	Заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа	Назначение куратора целевой модели наставничества в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж» (далее –куратор).
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01 ноября 2020	Директор, заместители директора, куратор	Информирование общественности на сайте и в группах официальных пабликов.
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	До 10 ноября 2020	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	До 15 ноября 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Заключение соглашений с организациями-работодателями.
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 ноября 2020	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, заведующий службой ИТ	Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели наставничества в колледже.
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 колледжа о возможностях и целях программы	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, заведующий службой ИТ	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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 колледжа	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	Весь период	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, кураторы учебных групп, специалисты ППС	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте колледжа
Этап 3. Формирование базы наставников			
Задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			

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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор руководитель Куртамышского филиала колледжа	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. 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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных
3.4. Создание сообществ наставников внутри колледжа	Весь период, по запросу	Заместитель директора по ВР, куратор, студенческий актив, МЦ-Банан	Создание клуба студенческих наставников «Канва-СН» из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп 1 курса. Создание Ассоциации благодарных выпускников (группа Вконтакте АБВ)
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 колледжа
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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.4. Подготовка портфолио наставниками	Весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио
4.5. Провести вводную SWOT-сессию совместно для наставников из числа педагогов и студентов клуба «Канва-СН».	Февраль 2021	Заместитель директора по ВР	Отчет по итогам SWOT-сессии
4.6. Прохождение наставниками экспресс-курсов.	Февраль 2021	Заместитель директора по ВР	Повышение квалификации наставника
4.5. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Февраль 2021	Наставники, педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Обмен практиками запуска программы наставничества
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп			
Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Весь период	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Провести анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	По запросу	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары

		Куртамышского филиала колледжа, куратор	
5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Формирование Программы наставничества колледжа	Ежегодно, весь период	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор	Утверждение Программы наставничества колледжа
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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.),	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними

		руководитель Куртамышского филиала колледжа куратор наставники, наставляемые	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	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 рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор, руководитель Куртамышского филиала колледжа	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 колледже	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор, руководитель Куртамышского филиала колледжа	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
<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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	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	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), руководитель Куртамышского филиала колледжа, куратор, наставники, наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор, руководитель Куртамышского филиала колледжа	Оформление кейсов и баз практик на сайте колледжа
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор, руководитель Куртамышского филиала колледжа	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог (Никулина Л.Ю.), куратор, руководитель Куртамышского филиала колледжа	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества

приложение 3 к приказу ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

от «07» октября 2020 года № 280

«О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский педагогический колледж»

Рассмотрено на заседании
Совета Колледжа
протокол № 66 от «01» сентября 2020 г.

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета колледжа
протокол № 1 от «18» сентября 2020 г.



Утверждаю:
директор государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Курганский педагогический колледж»
Л.Г. Бобкова

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «обучающийся-обучающийся»
в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»**

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 колледжа. 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 колледжу, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.			
4.	Оцениваемые результаты	- 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 колледже.			
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, предварительной беседой.</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 наставляемого посредством анкетирования. 			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-обучающийся»
в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»**

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 учеников, 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			

	профессиональных компетенций.			
	3. Формирование пар «наставник-наставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.			
	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 колледже; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики; - повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.			
	5. Процедура завершения взаимодействия: - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»
в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»**

ФИО наставляемого	
Опыт работы	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	

Срок реализации плана	
Регулярность встреч	

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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 5. Ускорить процесс профессионального становления учителя. 6. Сформировать колледжное сообщество (как часть преподавательского). 			
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 педагогического потенциала.			
4.	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже; - 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.			

	<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 колледже; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики; - повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>			
	<p>5. Процедура завершения взаимодействия: - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «работодатель-обучающийся»
в ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»**

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.			
5.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 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. 			
6.	Ожидаемые результаты	<p>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.</p> <p>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.</p>			
7.	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение процента учеников, 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. 			
8.	Структурное представление	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников.			

этапов	<p>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.</p>			
	<p>2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.</p>			
	<p>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.</p>			
	<p>4. Мотивация для наставников: - поощрение за реализацию программ; - статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета; - развитие коммуникационных и иных гибких навыков; - активное участие в сообществе благодарных выпускников -</p>			

		<p>причастность, признание;</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение ценных и подготовленных кадров; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта; - повышение квалификации на партнерских образовательных площадках. 			
		<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 и наставляемого посредством анкетирования. 			