|  |
| --- |
| Приложение |
| к приказу№ |
| от01.09.2020г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

в смоленском областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сафоновский индустриально - технологический техникум»

**Общиеположения**

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в смоленском областном государственномбюджетномпрофессиональномобразовательномучреждении«Сафоновский индустриально - технологический техникум» (далее –СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум», Техникум)разработано в соответствие:

* сФедеральнымЗаконом«ОбобразованиивРоссийскойФедерации»от29.12.2012 года№ 273-ФЗ,
* РаспоряжениемМинпросвещенияРоссииот25.12.2019г.№Р-145«Обутверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся дляорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельностьпообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
* Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлениицелевоймоделинаставничестваиметодическихрекомендаций"(вместес

«Методическимирекомендациямиповнедрениюметодологии(целевоймодели)наставничестваобучающихсядляорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельностьпообщеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательнымипрограммамсреднегопрофессиональногообразования,втомчислесприменениемлучшихпрактикобменаопытоммеждуобучающимися»)иопределяетпорядокорганизациинаставничествадлявнедренияпрактико-ориентированныхигибких образовательныхтехнологийвтехникуме.

* 1. НастоящееПоложение:
* определяетцельизадачинаставничествавсоответствиесметодологией(целевоймоделью)наставничестваобучающихся(далее-Целеваямодель);
* устанавливаетпорядокорганизациинаставническойдеятельности;
* определяетправаиобязанностиееучастников;
* определяеттребования,предъявляемыекнаставникам;
* устанавливаетспособымотивациинаставниковикураторов;
* определяет требования к проведению мониторинга и оценки качествапроцессареализациинаставничествавтехникумеиего эффективности.

# Основныетермины иопределения

* 1. **Наставничество**–универсальнаятехнологияпередачиопыта,знаний,формированиянавыков,компетенций,метакомпетенцийиценностейчерезнеформальноевзаимообогащающееобщение,основанноенадоверииипартнерстве.
  2. **Форманаставничества**–способреализациицелевоймоделичерезорганизациюработынаставническойпарыилигруппы,участникикоторойнаходятсявзаданнойобстоятельствамиролевойситуации,определяемойосновнойдеятельностьюи позициейучастников.
  3. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих ихдействий,направленныйнаорганизациювзаимоотношенийнаставникаинаставляемоговконкретных формах дляполученияожидаемыхрезультатов.
  4. **Наставляемый**–участникпрограммынаставничества,которыйчерезвзаимодействиеснаставникомиприегопомощииподдержкерешаетконкретныежизненные,личныеипрофессиональныезадачи,приобретаетновый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формахнаставляемыйможетбытьопределентермином«обучающийся».
  5. **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешныйопыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата,готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми длястимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.
  6. **Координатор**– сотрудник организации, осуществляющей деятельность пообщеобразовательным программам ипрограммам среднего профессиональногообразования,которыйотвечаетзаорганизациюпрограммынаставничества.
  7. **Куратор**–сотрудникорганизации,осуществляющейдеятельностьпообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательнымпрограммам ипрограммамсреднегопрофессиональногообразования,которыйотвечаетзаразработку программы в соответствии с выбранной формой, формированиемнаставнических парвсвоейформеиреализациюнаставническогоцикла.
  8. **Целеваямодельнаставничества**–системаусловий,ресурсовипроцессов, необходимых для реализации программ наставничества в СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум».

# Целиизадачинаставничества

* 1. **Цельюнаставничества**являетсямаксимальнополноераскрытиепотенциалаличностинаставляемого,необходимоедляуспешнойличнойипрофессиональной самореализации, через создание условий для формированияэффективнойсистемыподдержки,самоопределенияипрофессиональнойориентацииобучающихся,атакжеоказаниепомощипедагогическимработникам(далее—преподаватели)техникумавихпрофессиональномстановлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых длявыполнениядолжностныхобязанностей.

# Основныезадачинаставничества:

* реализацияпланамероприятий(«Дорожнойкарты»)внедренияцелевоймоделинаставничества;
* разработкаиреализацияПрограммнаставничества;
* инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно -методическое)обеспечение наставничества;
* осуществлениеперсонифицированногоучетаобучающихся,молодыхспециалистовипедагогов,участвующихвнаставническойдеятельноститехникума;
* проведениевнутреннегомониторингареализациииэффективностинаставничества;
* формированиебаз данных и лучших практик наставнической деятельности втехникуме;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерствапедагогическихработников,задействованныхвреализациицелевоймоделинаставничества,вформате непрерывногообразования.

# ПОРЯДОКОРГАНИЗАЦИИНАСТАВНИЧЕСКОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ

* 1. Наставничество организуется на основании ежегодногоприказа директоратехникума.
  2. Приказомдиректоратехникуманазначаются:
* координатор, осуществляющийруководство деятельностью наставничества втехникуме;
* кураторы,ответственныезареализациювыбранныхформнаставничества.
  1. Ответственностьзаорганизациюирезультатынаставническойдеятельностинесетруководительтехникума,координаторнаставническойдеятельности,кураторыформнаставничестваинаставникиврамках,возложенныхнанихобязанностейпоосуществлениюнаставничествавтехникуме.
  2. Наставническая деятельность осуществляется на основании Положения онаставничестве,«Дорожнойкарты»внедренияЦелевоймоделииПрограммнаставничестватехникума.Программанаставничестваразрабатываетсякоординатором(с участиемкураторовинаставников)ивключает всебя:
* реализуемыевтехникумеформынаставничества(«преподаватель-преподаватель»; «преподаватель-студент»; «работодатель - студент») с учетомвариацийролевыхмоделей по каждой форме;
* типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководствомнаставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества,наосновекоторыхнаставническиепары(наставляемыйснаставником)разрабатываютсвоииндивидуальныепланысучетомвыбраннойролевоймодели.
  1. Дорожная карта разрабатывается координатороми включает в себя срокиимероприятияреализацииэтаповпрограммынаставничестванатекущийучебныйгод.
  2. Программунаставничестванатекущийучебныйгодразрабатываеткоординатор (сучастием кураторовинаставников).

Программа наставничества включает в себя типовые индивидуальные планыразвитиянаставляемых,подруководствомнаставникапореализуемымвтехникуме формам наставничествас учетом вариаций ролевых моделей покаждойформе.

* 1. Наосноветиповыхиндивидуальныхплановнаставническиепары(наставляемый с наставником) разрабатывают свои Индивидуальные планы сучетомвыбраннойролевоймодели(далее-Индивидуальныепланы)(приложение5).
  2. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц,испытывающихпотребностьвразвитии/освоенииновыхметакомпетенцийи/илипрофессиональныхкомпетенций.

Наставничествоустанавливаетсядляследующихкатегорийучастниковобразовательного процесса:

* студенты,изъявившиежеланиевназначениинаставника;
* педагогическиеработники,вновьпринятыенаработувтехникум;
* педагогическиеработники,изъявившиежеланиевназначениинаставника.
  1. Наставникамимогутбыть:
* обучающиеся;
* выпускники;
* родители(законныепредставители)обучающихся;
* преподавателиииныедолжностныелицатехникума,
* сотрудникипредприятийиорганизацийлюбыхформсобственности,изъявившихготовностьпринятьучастиевреализацииЦелевоймодели.Критерииотбора/выдвижениянаставниковпредставленывПриложении1.
  1. Наставникодновременноможетосуществлятьмероприятиянаставническойдеятельностивотношениинеболеетрехнаставляемых,исключение–групповыеформыработы(обучающие,коммуникативныеииныемероприятия),по согласованиюснаставникоминаставляемыми.
  2. Длительностьисрокинаставничестваустанавливаютсяиндивидуальнодлякаждойнаставническойпары(нонеболее1календарногогода)взависимостиотпланируемыхрезультатов,сформулированныхвиндивидуальномпланепоитогаманализапотребностивразвитиинаставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которогоосуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество посогласованиюснаставникомикураторомможетбытьзавершенодосрочно.

Срокнаставничестваможетбытьпродленвслучаевременнойнетрудоспособности,командировки илииногопродолжительногоотсутствияпоуважительнымпричинамнаставникаилилица,вотношениикоторогоосуществляетсянаставничество.

* 1. Навесьпериоднаставничествамеждунаставникоминаставляемымзаключаетсяустноесоглашениеобезусловномвыполненииобязанностейобеимисторонами.
  2. В соответствии с Дорожной картой внедрения Целевой моделинаставническаядеятельностьвключаютвсебя семьэтапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;Этап2.Формирование базынаставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;Этап4.Отбор/выдвижениенаставников;

Этап5.Формированиенаставническихпар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;Этап7.Завершениевнедрения Целевоймодели.

* 1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска Программынаставничествавтехникуме,включающаявсебяинформированиепотенциальныхучастниковнаставническойдеятельности,определениезаинтересованныхлиц,сбориобработкупредварительныхзапросовнаставляемых,определениеформ,ролевыхмоделейнаставничествана

ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерскихсоглашенийсорганизациями-социальнымипартнерами,участвующимивреализациипрограмм наставничества СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум».

* 1. Навторомэтапесоставляетсяпереченьлиц,желающихиметьнаставников,проводитсяуточняющийанализихпотребностивобучении(приложение2).
  2. На третьем этапе проводится организационная работа по формированиюбазыданныхпотенциальныхнаставниковсориентациейнакритерииотбора/выдвижениянаставников(Приложение3).
  3. Поитогамчетвертогоэтапаформируетсяиутверждаетсяреестрнаставников(Приложение3).

3.18.Выдвижениенаставника/ковикоординатора,кураторовосуществляетсяадминистрациейтехникума,составляетсяприказтехникума.Отборнаставниковосуществляетсякоординаторомпрограммынаставничестватехникума.

3.19. Принеобходимостиорганизовываютсямероприятияпоразвитиюнаставниковвформате «Школы наставников».

* 1. Врамкахпятогоэтапапроисходитформированиенаставническихпар(групп)иутверждаетсяприказомдиректоратехникума.Снаставниками,приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве набезвозмезднойоснове.
  2. Нашестомэтапепроводитсятекущаяработапонаставничеству.
  3. Седьмой этан включает в себя подведение итогов, проведение итоговыхмероприятий,награждениеэффективныхучастниковнаставническойдеятельности.

# 4.Праваиобязанностикоординатора

4.1.Накураторавозлагаютсяследующиеобязанности:

* формированиеиактуализациябазынаставниковинаставляемых;
* разработкапроектаежегоднойПрограммынаставничестватехникума;
* организацияи контрольмероприятийврамкахутвержденной Программынаставничества;
* подготовка проектов документов, сопровождающих наставническуюдеятельностьипредставлениеих на утверждениедиректорутехникума;
* оказаниесвоевременнойинформационной,методическойиконсультационнойподдержкиучастникам наставническойдеятельности;
* мониторингиоценкакачествареализованныхПрограммнаставничества;
* оценка соответствия условий организации Программ наставничестватребованиямипринципамЦелевоймоделинаосновеАнкетыкуратора;
* своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевоймодели;
* получение обратной связи от участников Программы наставничества и иныхпричастныхкеереализациилиц(черезопросы,анкетирование),обработкаполученных результатов;
* анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставническойдеятельностивтехникуме иучастие вегораспространении.

4.2.Координаторимеетправо:

-запрашивать документы(индивидуальныепланы, заявления, представления,анкеты)иинформацию(дляосуществлениямониторингаиоценки)отучастниковнаставнической деятельности;

* организоватьсборданныхонаставляемыхчерездоступныеисточники(родители,классныеруководители,профориентационные тестыидр.);
* вноситьпредложенияпоизменениямидополнениямв документытехникума,сопровождающиенаставническуюдеятельность;
* инициировать мероприятия в рамках организации наставническойдеятельностивтехникуме;
* приниматьучастиево встречахнаставниковснаставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству техникума предложения о поощренииучастниковнаставническойдеятельности;организациивзаимодействиянаставнических пар;
* на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества ивысокого качестваПрограммнаставничества.

# 5.Праваиобязанностинаставника

5.1.Наставникобязан:

* помогатьразрабатыватьИндивидуальныйпланразвитиянаставляемого,своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать еговыполнение,оцениватьфактическийрезультатосуществлениязапланированных мероприятий;
* всоответствиисПрограммойнаставничестваличновстречатьсяснаставляемымдляосуществлениямероприятий,контролястепениихвыполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуальногоплана,выбора методовнаставническойдеятельности;
* выявлятьисовместноустранятьдопущенныеошибкивдеятельностинаставляемого врамках мероприятий Индивидуальногоплана;
* передаватьнаставляемомунакопленныйопыт,обучатьнаиболеерациональным приемам и современным методам работы или поведения, в томчисле – оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений внестандартных ситуациях;

-своевременнореагироватьнапроявлениянедисциплинированностинаставляемого;

-личнымпримеромразвиватьположительныекачестванаставляемого,принеобходимости– корректироватьегоповедение;

* приниматьучастиевмероприятиях,организуемыхдлянаставниковвтехникуме,втом числе-врамкахобучениянаставников.
  1. Наставникимеетправо:
* привлекатьнаставляемогокучастиювмероприятиях,связанныхсреализацией Программы наставничества;
* участвоватьвобсуждениивопросов,связанныхснаставничествомвтехникуме,втом числе– с деятельностьюнаставляемого;
* выбиратьформыиметодыконтролядеятельностинаставляемогоисвоевременностивыполнениязаданий,проектов,определенныхИндивидуальнымпланом;
* требоватьвыполнениянаставляемымИндивидуальногоплана;
* всоставекомиссийприниматьучастиеваттестациинаставляемого(дляформы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных иликонкурсных мероприятиях;
* приниматьучастиевоценкекачествареализованныхПрограммнаставничества,воценкесоответствияусловийорганизацииПрограммнаставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективностивнедренияЦелевой модели;
* обращатьсяккураторуспредложениямиповнесениюизмененийидополненийвдокументациюиинструментыосуществленияПрограммнаставничества,заорганизационно-методическойподдержкой;
* обращаться к директору техникума с мотивированным заявлением о сложенииобязанностейнаставникапопричинамличногохарактераилиуспешноговыполнениялицом,вотношениикоторогоосуществляетсянаставничество,мероприятийиндивидуальногоплана развития.

# 6.Праваиобязанностинаставляемого

6.1.Наставляемыйобязан:

* выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленныесроки,ипериодическиобсуждатьснаставникомвопросы,связанныесвыполнениемИндивидуальногоплана;
* совместнос наставником развивать дефицитныекомпетенции,выявлятьиустранятьдопущенныеошибки;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнениемИндивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленныхзадач,формироватьповеденческие навыки;
* отчитыватьсяпереднаставником(вчастивыполнениякасающихсяегомероприятийИндивидуальногоплана);
* сообщатьнаставникуотрудностях,возникшихвсвязисисполнениемопределенныхпунктовИндивидуального плана;
* проявлятьдисциплинированность,организованностьиответственноеотношениекучебеивсемвидамдеятельностиврамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношениикоторыхосуществляетсянаставничество,всоответствиисПрограммойнаставничестватехникума.
  1. Наставляемыйимеетправо:

-пользоватьсяимеющейсявтехникуменормативной,информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и инымиресурсами,обеспечивающимиреализациюИндивидуального плана;

-в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью повопросам,связаннымснаставничеством;запрашиватьинтересующуюинформацию;

-приниматьучастиевоценкекачествареализованныхПрограммнаставничества,воценкесоответствияусловийорганизацииПрограммнаставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективностивнедренияЦелевой модели;

-при невозможности установления личного контакта с наставником выходить ссоответствующимходатайствомоегозаменеккураторунаставническойдеятельностивтехникуме.

**7.Мониторинг и оценка результатовреализациипрограммнаставничества**

7.1.Мониторингпроцессареализациипрограммнаставничествапонимаетсякаксистемасбора,обработки,храненияииспользованияинформацииопрограмменаставничества и/илиотдельныхееэлементах.

7.2.Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухосновныхэтапов:

оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессиональногоростаучастников,динамикаобразовательныхрезультатов.

7.3.Оценка изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы осуществляется до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы.

7.4.Мониторинг проводится кураторами и наставниками. Анализ мониторингаосуществляеткоординатор.

# 8.Мотивацияучастниковпрограммынаставничества

* 1. Участникисистемынаставничествавтехникуме,показавшиевысокиерезультаты,могутбытьпредставленырешениемдиректоратехникумакследующимвидам поощрений:

−публичноепризнаниезначимостиихработы-объявлениеблагодарности,награждениепочетной грамотойи др.;

− размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документоводостижениях,наставляемыхидр.)насайтеистраницахтехникумавсоциальных сетях;

−благодарственныеписьмародителямнаставниковизчислаобучающихся;

* 1. Результатынаставническойдеятельностимогутучитыватьсяприпроведенииаттестациипедагогов-наставников,атакжеприопределениистимулирующих выплат техникума.
  2. Администрация техникума вправе применять иные методы нематериальнойи материальной мотивации с целью развития наставничества и повышения егоэффективности.

Приложение1

**Критерииипоказателиотбора(выдвижения)наставников(кураторов)образовательной организации**

Общимииобязательнымикритериямидляотбора/выдвижениядлявсехкатегорийнаставникови кураторатехникумаявляются:

−наличиеличногожеланиястатьнаставником,куратором(дажеприусловииеговыдвиженияадминистрациейиликоллективомтехникума);

−авторитетностьвсредеколлегиобучающихся;

−высокийуровеньразвитияключевыхкомпетенций:

* способностьразвиватьдругих,
* способностьвыстраиватьотношениясокружающими,
* ответственность,
* нацеленностьнарезультат,
* умениемотивироватьивдохновлятьдругих,
* способность к собственному профессиональному и личностному развитию.Дополнительныекритериивразрезеформнаставничестваприведенывтаблицениже:

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества | Критерии |
| Педагог–Педагог | * опытныйпедагог,имеющийвысшуюквалификационнуюкатегорию; * педагог,склонныйкактивнойобщественнойработе,лояльныйучастникпедагогическогосообществатехникума; * обладаетлидерскими,организационными,коммуникативныминавыками,хорошо развитойэмпатией. |
| Работодатель-студент | неравнодушныйпрофессионалсопытом работынеменее5лет,активнойжизненнойпозицией,высокойквалификацией,   * имеетстабильновысокиепоказателивработе, * обладаетразвитымикоммуникативныминавыками,гибкостьювобщении,умениемотнестиськстудентукакк равномув   диалогеи-потенциальнобудущемуколлеге,   * способениготовделитьсяопытом,имеетсистемноепредставление о своем участке работы, лояльный,поддерживающийстандартыиправилаорганизации, * возможно,выпускниктехникума |
| Педагог – студент(группастудентов) | * педагог,имеющийвысокийуровеньпрофессиональногомастерства, * обладаетсубъективнойзначимостьюдлястудента(группыстудентов), * способныйустановитьдуховныйконтактивызватьдовериеустудента(группыстудентов), * наличиепрофессиональногостиляпедагогическойдеятельности. |
| Студент- студент | * активный обучающийся, * обладающий лидерскими и организаторскими качествами, * демонстрирующий высокие образовательные результаты, * лидер группы, * принимающий активное участие в жизни образовательной организации |

Приложение2

Формабазы данныхнаставляемыхСОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О.  Наставляемого | Датарождениянаста  вляемого | Контактные  данные(телефон, элек.  почта) | Основнойзапроснаставляемого | Датавхожденияв программу | ФИО  наставника | Форманаставничества | Местоработы\учебы | Датазаверше  нияпрограммы | РезультатыПрограммы | Ссылка наинформациюнаставляе  мого,  размещенныена сайте ОО | Отметка опрохождениипрограммы |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение3

Формабазыданныхнаставников СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О.  Наставника | Контактные  данныедлясвязи | Основныекомпетенции  наставника | Важные дляпрограммыдостижениянаставника | Форманаста  вничества | Ф.И.О.  наставляемого,группа | Ресурсвремени напрограмму  наставничества | Местоработы\учебы  наставляемого | Датазаверше  ния  программы | РезультатыПрограммы | Ссылка на кейс/отзыв наставника,размещенныена  сайте |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение4

Формазаявлениякандидатавнаставники

3АЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум»

на 202\_ - 202\_ учебный год.

Контактыкандидата:тел. E-mail:

Кзаявлениюприлагаю:

* + 1. портфолиона листах
    2. согласиеродителей(законныхпредставителей)(длянаставников-обучающихся)
    3. справкуоботсутствиисудимости(длянаставников-представителейработодателей)
    4. медицинскуюсправку(длянаставников-представителейработодателей)

5. представить)

на листах(иныедокументы,которыекандидатпосчиталнужным

СПоложениемонаставничествев СОГБПОУ «Сафоновский индустриально – технологический техникум»

ознакомлен(а).

Датанаписаниязаявления« »\_ 20 г.

Подпись Расшифровкаподписи

Подтверждаюсвоесогласиенаобработкусвоих персональныхданныхвпорядке, установленномзаконодательствомРФ

«\_ »\_ 20 г.

Подпись Расшифровкаподписи

Приложение5

Типовойиндивидуальныйпланразвитиянаставляемыхпоформе«преподаватель-студент»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИОнаставляемого | | |  | | | |
| Датарождения | | |  | | | |
| Группа,специальность | | |  | | | |
| Психологическаяхарактеристика  обучающегося | | |  | | | |
| Основаниядляорганизациинаставничества | | |  | | | |
| ФИОнаставника | | |  | | | |
| Должность,преподаваемаядисциплина | | |  | | | |
| Опытработы | | |  | | | |
| Срокреализацииплана | | |  | | | |
| Регулярностьвстреч | | |  | | | |
| 1 | Цель | Получениестудентомпрофессиональногоопытаиразвитиеличностныхкачеств,необходимыхдляосознанного  целеполагания,самоопределенияисамореализации. | | | | |
| 2 | Задачи | 1. Помощьвраскрытиииоценкесвоеголичногоипрофессиональногопотенциала. 2. Повышениеосознанностиввопросахвыборапрофессии,самоопределения,личностногоразвития. 3. Повышениеуровняпрофессиональнойподготовкистудента. 4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартамиправилами развитиеустудентаинтересакпрофессии вцелом. | | | | |
| 3 | Ожидаемыерезультаты | Повышениеуровнямотивированностииосознанностистудентовввопросахсаморазвитияипрофессиональногообразования,получениеконкретныхпрофессиональныхнавыков,необходимыхдляпрофессиональнойиличностнойсамореализации.  ВпроцессевзаимодействиянаставникаснаставляемымвданнойформеНаставничествастудентампередаюттехнологии,  навыки,практикуработы,организационныепривычкиипаттерныповедения,атакжеотслеживаютих | | | | |
| 4 | Оцениваемыерезультаты | * улучшениеобразовательныхрезультатов; * увеличениепроцентаучеников,успешнопрошедшихадаптацию; * численныйростуспешнореализованныхипредставленныхрезультатовпроектнойдеятельности,выступленийнаНПК,победипрочихдостижений; * увеличениечисластудентов,планирующихстатьнаставникамивбудущемиприсоединитьсяксообществублагодарных   выпускников | | | | |
| 5 | Структурноепредставление | Этапы | | Сроки | Ответственные | Результат |
| 1.Отборнаставников.  Выборизчисласамых опытныхи | |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | этапов | активных педагогов. Обсуждение можетбыть проведено на заседании ПЦК,назначениедолжнобытьдобровольным. |  |  |  |
| 2.Обучениенаставников.Осуществляетсякураторомпрограммы ворганизации  /внешними приглашеннымиспециалистами. Наставник самостоятельноготовитличнуюпрограммупоактивизациипрофессиональныхкомпетенций. |  |  |  |
|  |  | 3. Формирование пар «наставник-наставляемый»  Пара закрепляется после личной встречи иобсуждения обоюдныхзапросов/возможностей. |  |  |  |
| 4.Мотивациядлянаставников:   * закрепленныйиуважаемыйстатуснаставника; * лидерствовпедагогическомсообществе; * создание здоровой атмосферы впедагогическом коллективе,способствующейповышениюобразовательныхивоспитательныхрезультатоввколледже; * возможность тиражирования авторскогонаставнического опыта и практики;повышениеквалификациинапартнерских   образовательныхплощадках. |  |  |  |
|  |  | Процедуразавершениявзаимодействия:   * представление конкретныхрезультатоввзаимодействия; * тестирование и проверка назакрепление необходимых навыков/успешнуюадаптацию; * взаимнаяоценкаработынаставникаи наставляемого посредствоманкетирования |  |  |  |