



Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
Кемеровский горнотехнический техникум  
(ГБПОУ КГТУ)



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ КГТУ

*А.В. Скоробогатов*  
А.В. Скоробогатов

«06» 09 2022г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

в ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум» на 2022-2024гг.

Рассмотрена и принята педагогическим советом

Протокол № 1 от 06 сентября 2022г.

Кемерово 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	3
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	4
2 ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВНЕДРЕНИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	9
3 РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	12
4 МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ...	21
Приложение 1 .....	24

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества ГБПОУ Кемеровского горнотехнического техникума (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 «О внедрении 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».

Образовательный процесс ГБПОУ КГТТ характеризуется следующими успехами:

- успешной реализацией основных образовательных программ среднего профессионального образования;
- высокими результатами государственной итоговой аттестации;
- востребованностью молодых специалистов – выпускников техникума;
- эффективной работой педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов.

Воспитательная работа в техникуме стала неотъемлемой частью образовательного процесса. Профессиональное образование сегодня ориентируется на подготовку выпускников, обладающих высоким уровнем профессионализма и компетентности, стремящихся к непрерывному образованию и самообразованию.

Внедрение программы позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

**Задачами** внедрения Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное

мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ КГТТ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Программа наставничества в ГБПОУ КГТТ разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжения Минпросвещения России 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»;

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-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»);

- Приказ Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 №782 О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования;

- Приказ Министерства Образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования;

- Уставом ГБПОУ КГТТ и определяет порядок организации наставничества ГБПОУ КГТТ.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, воспитательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «студент-студент», «преподаватель-преподаватель», «преподаватель - студент», «работодатель - студент».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБПОУ КГТТ в образовательной, культурной,

спортивной сферах, практической подготовке обучающихся;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ГБПОУ КГТТ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

#### Характеристика контингента преподавателей ГБПОУ КГТТ

В коллективе техникума трудятся более 70 педагогов, не раз доказывавших свое профессиональное мастерство из которых: Заслуженный учитель Российской Федерации – 1 человек; Почетные работники среднего профессионального образования – 3 человека; Почетные работники общего образования – 3 человека; Почетный работник сферы образования – 1 человек; доцент -1 человек.

На базе ГБПОУ КГТТ 27 педагогов, которые ежегодно участвуют в разнообразных мероприятиях:

Таблица 1. Достижения преподавателей

№ п/п	Наименование	Уровень проведения соревнования М – междунар. В – всеросс. МР – межрег. Р – рег. Г – городской / муниципальный	Название организации, проводившей соревнования	Полученные документы о победе / число получивших документ
<b>1.</b>	<b>Профессиональные конкурсы, другие мероприятия</b>			<i>победители</i>
1.1	Городской конкурс «Люди, события, факты»	Г	Администрация г. Кемерово	<i>Диплом за III место / 2 чел.</i>
1.2	Областная интеллектуальная игра «Лабиринт времени»	Р	ГКУО «Центр обеспечения организационно-технической, социально-экономической и воспитательной работы»	<i>Диплом победителя / 1 чел.</i>
1.3	Областной конкурс лучший сайт ПОО	Р	КРИПО	<i>2 диплома за 2 места</i>
1.4	Преподаватель года - 2021	Р	КРИПО	<i>Диплом финалиста/1 чел.</i>
1.5	Конкурс «Палитра идей»	Р	Новокузнецкий горнотранспортный колледж имени В.Ф. Кузнецова	<i>Диплом лауреата / 2 чел</i>
1.6	Развитие 21 век	Р	ГКУО «Центр обеспечения организационно-технической, соци-	<i>Диплом лауреата</i>

			ально-экономической и воспитательной работы»	
1.7	Областной конкурс методических разработок профориентационного содержания среди педагогических работников образовательных организаций разных типов «ПРООриентир — 2021»	Р	КРИПО	Диплом 1 место /3 человека
1.8	Всероссийский конкурс преподавателей, методистов и студентов "Векториада - 2021"	В	Центр научного творчества «Вектор»	Диплом 1 место /9 человек Диплом 2 место /6 человек Диплом 3 место /4 человека
1.9	Международный конкурс цифровых портфолио преподавателей «Дорога к успеху»	М	КузТАГиС	Диплом лауреата /1 чел
1.10	Международный конкурс педагогического творчества «Ступени мастерства»	М	КИТ	Диплом 1 степени /2 человека Диплом 2 степени /4 человека Диплом 3 степени /1 человек
<b>2.</b>	<b>Научно-практические и другие конференции</b>			<i>участники</i>
2.1	Межрегиональная научно-практическая конференция педагогических работников «Цифровизация образования – тенденция нового времени»	МР	ГБПОУ КГТТ	Диплом 2 место /1 чел. Диплом 3 место /1 чел Лауреаты /2 человека
2.3	Агошковские чтения	МР	ЗабГК	2 чел
2.4	Межрегиональная НПК педагогических работников ПО «Компетентностный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников»	МР	НГТК	Диплом 1й степени/4 человека
2.5	НПК «Современные образовательные технологии: опыт, проблемы, перспективы»	Р	Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания	11 чел

Обучающиеся также имеют различные достижения(таблица1.).

Таблица 2.Достиженияобучающихся (в сфере воспитательной деятельности)

№ п/п	Наименование	Уровень проведения соревнования	Полученные документы о победе / число получивших документ
<b>1</b>	<b>Городские / территориальные / муниципальные соревнования</b>	<b>М</b> – международный <b>В</b> – всероссийский <b>МР</b> – межрегиональный <b>Р</b> – региональный <b>Г</b> – городской / муницип	

1.1	XI Городской конкурс непрофессионального молодежного фототворчества «Молодежь в любимом городе»	Г	<i>Диплом за I место / 1 чел. Диплом за I место / 1 чел. Диплом за I место / 1 чел. Диплом за I место / 1 чел.</i>
1.2	Городской конкурс на соискание муниципальных стипендиатов среди студентов ПОО	Г	<i>Диплом / 2 чел.</i>
1.3	XI городской конкурс чтецов «Слово»	Г	<i>Диплом лауреата II степени / 1чел.</i>
1.4	Турнир по избирательному праву среди обучающихся ПОО г.Кемерово	Г	<i>Диплом победителя / 5 чел.</i>
<b>2.</b>	<b>Соревнования, рекомендованные к участию Министерством образования Кузбасса(в скобках указываются реквизиты письма МОК)</b>		
2.1	IX Всероссийский фестиваль экологического образования и воспитания молодежи «Я живу на красивой планете»	В	<i>Диплом за II место / 10 чел.</i>
<b>3.</b>	<b>Другие соревнования</b>		
3.1	Областной фестиваль «Студенческая весна в Кузбассе»	Р	<i>Диплом за III место / 10 чел.</i>
3.2	Международный конкурс детского, юношеского и взрослого творчества Mix	М	<i>Диплом лауреата II степени / 1чел.</i>
3.3	Региональный конкурс «Лучший студент Кузбасса»	Р	<i>Диплом победителя / 1 чел.</i>
3.4	Соревнования по настольному теннису среди юношей в зачет городской Спартакиады ПОО г. Кемерово	Г	<i>Диплом за II место / 1 чел.</i>
3.5	Соревнования по настольному теннису среди юношей в зачет городской Спартакиады ПОО г. Кемерово	Г	<i>Диплом за III место / 3 чел.</i>
3.6	Областные соревнования по настольному теннису среди обучающихся ПОО КО	Р	<i>Диплом за III место / 3 чел.</i>
3.7	Первенство Кузбасса по Дзюдо среди юниоров до 21 года в весовой категории 66 кг	Р	<i>Диплом за II место / 1 чел.</i>
3.8	Личное первенство по настольному теннису в рамках Урегионального молодежного форума «Время первых»	Р	<i>Диплом за II место / 1 чел.</i>
3.9	Командное первенство по настольному теннису в рамках Урегионального молодежного форума «Время первых»	Р	<i>Диплом за II место / 2 чел.</i>
3.10	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (общекорпоративный зачет)	Г	<i>Диплом за I место / 10 чел.</i>

3.11	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (встречная комплексная эстафета)	Г	<i>Диплом за I место / 6 чел.</i>
3.12	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (комплексная военизированная эстафета)	Г	<i>Диплом за I место / 8 чел.</i>
3.13	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (подтягивание)	Г	<i>Диплом за I место / 3 чел.</i>
3.14	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (рывок гири)	Г	<i>Диплом за I место / 3 чел.</i>
3.15	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (сборка /разборка АК-74)	Г	<i>Диплом за I место / 2 чел.</i>
3.16	XVII Городская Спартакиада среди допризывной и призывной молодежи (стрельба из пневматической винтовки)	Г	<i>Диплом за I место / 3 чел.</i>

## 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу внутри техника и при взаимодействии с внешней его средой, что отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБПОУ КГТТ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы (таблица3).

Таблица3. Этапы реализации программы наставничества в ГБПОУКГТТ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информирование. Создание условий для запуска программы</li> <li>2. Выбор форм наставничества.</li> <li>3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели</li> <li>- Протокол заседания Педагогического совета ГБПОУ КГТТ</li> <li>- Анализ ситуации в техникуме (характеристика контингента – приложение 1)</li> <li>- «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2).</li> <li>- Пакет других установочных документов.</li> </ul>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБПОУ КГТТ, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- База наставляемых</li> <li>- Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</li> </ul>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа внутри ГБПОУ КГТТ включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании</li> </ul> </li> </ol>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу выпускников,</li> <li>- базу наставников от предприятий/организаций,</li> <li>- базу наставников из числа активных педагогов,</li> </ul>

	<p>продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБПОУ КГТТ; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи</p>	<p>-базу для формы «студент-студент».</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате семинара. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

<p>Запуск Программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>
<p>Завершение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБПОУ КГТТ.</p>

### 3 РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое оформление программы в образовательном учреждении;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Реализация программы наставничества в ПОУ производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов (см. Таблицу 1)

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников (предприятие);
- руководители и участники сообществ образовательной организации.
- куратор программы наставничества внутри образовательной организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри техникума:

- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Работу с внутренней средой осуществляют:

- администрация образовательной организации;
- куратор программы внутри образовательной организации;
- наставники-участники программы.

Наставничество в техникуме реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- методическое наставничество – наставничество методистов над педагогами;
- конкурсное наставничество – наставничество преподавателей профессиональных модулей и студентов - наставников над обучающимися – участниками чемпионатов WorldSkills; региональными конкурсами профмастерства и др.
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися, студенты старших курсов над первокурсниками, студенты на обучающимися школ с целью профессиональной ориентации.

Популяризация роли наставника осуществляется посредством выпускников техникума к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Для успешной реализации программы наставничества в техникуме предусматривается 4 формы наставничества.

Форма наставничества– это способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

При организации наставничества в техникуме применяются следующие формы наставничества:

- «Студент – студент»
- «Студент - ученик»
- «Педагог – педагог»
- «Работодатель – студент»

Каждая из указанных форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Форма наставничества «Студент - студент»

<b>Форма наставничества</b>	<b>«Студент – студент»</b>
Участники формы наставничества	Наставляемые - обучающиеся 1-2 курсов (несовершеннолетние). Наставники – обучающиеся 3-4 курсов, выпускники.
Сроки реализации	октябрь 2022 г. - июнь 2024 г
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи: - помощь в реализации лидерского потенциала, улучше-

	<p>нииобразовательных, творческих и спортивных результатов,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие гибких навыков и метакомпетенций,</li> <li>- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,</li> <li>- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,</li> <li>- формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников</li> </ul>
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Оказание помощи в подготовке и выполнении внеаудиторных самостоятельных работ.</li> <li>2) Совместное участие в конкурсах и олимпиадах различного вида и уровня.</li> <li>3) Совместное участие в общетехникумовских мероприятиях.</li> <li>4) Оказание помощи в подготовке к чемпионату WorldSkills и др. конкурсам</li> </ol>
Планируемые результаты	<p>Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов.</p> <p>Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;</li> <li>- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов</li> </ul>
Портрет участников. Наставник	<p>Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель техникума и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.</p>

	<p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>• взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>• взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</li> </ul>
<p>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</p>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.</p>
<p>Риски реализации формы наставничества и пути их минимизации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие желания наставляемых в оказании им наставнической поддержки (проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций)</li> <li>2. Возникновение конфликтных межличностных ситуаций между наставляемым и наставником (проведение психологических тренингов)</li> </ol>

#### Форма наставничества «Педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю

<b>Форма наставничества</b>	<b>«Педагог -педагог»</b>
Участники формы наставничества	<p>Наставляемые – молодые специалисты, имеющие опыт работы от 0 до 3 лет.</p> <p>Наставники – педагоги с опытом работы</p>
Сроки реализации	октябрь 2022 г. - июнь 2024 г
Цели и задачи	<p>Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Задачи:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;</li> <li>- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;</li> <li>- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессиональной образовательной организации;</li> <li>- ускорить процесс профессионального становления педагога.</li> <li>- сформировать сообщество техникума (как часть педагогического).</li> </ul>
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Оказание помощи в разработке рабочих программ, календарно тематических планов, методических пособий.</li> <li>2) Проведение серии обучающих и практических семинаров.</li> <li>3) Взаимопосещение уроков, с последующим их анализом.</li> <li>4) Консультации по волнующим вопросам с наставником.</li> <li>5) Оказание методической помощи во время прохождения аттестационных мероприятий.</li> </ol>
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;</li> <li>- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;</li> <li>- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</li> </ul>
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий ве-

	<p>бинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
<p>Портрет участников. Наставляемый</p>	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>Специалист ПОУ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - педагог»</p>	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>• взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>• взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;</li> <li>• взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul>
<p>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</p>	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.</p>
<p>Риски реализации формы наставничества и пути их минимизации</p>	<p>1. Наставляемый не желает участвовать в некоторых мероприятиях, предусмотренных программой наставничества (индивидуальные мотивационные, убеждающие беседы)</p>

	2. Отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым (проведение психологических тренингов)
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма наставничества «Педагог – студент»

<b>Форма наставничества</b>	<b>«Педагог -студент»</b>
Участники формы наставничества	Наставляемые – обучающиеся 1-4 курсов. Наставники – педагоги техникума, классные руководители, социальный педагог.
Сроки реализации	октябрь 2022 г. - июнь 2024 г
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения  Задачи: - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - формирование благоприятных взаимоотношений в системе педагог-студент
Планируемые мероприятия	1) анкетирование обучающихся, с целью выявления проблем адаптации; 2) привлечение к общим мероприятиям, проводимым в техникуме; 3) оказание консультативной помощи; 4) проведение психологических тренингов.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума.  Повышение уровня адаптации обучающихся.
Оцениваемые результаты	- повышение успеваемости обучающихся; - снижение уровня тревожности обучающегося; - отсутствие конфликтов в системе «педагог-студент»
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге. Обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
Портрет участников. Наставляемый	Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образо-

	<p>вательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог– студент»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>• взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.</li> </ul>
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.</p>
Риски реализации формы наставничества и пути их минимизации	<p>Нежелание наставляемых принимать наставническую помощь (проведение разъяснительных бесед, создание мотивационных ситуаций)</p>

#### Форма наставничества «Работодатель – студент»

Данная форма наставничества предполагает создание эффективной системы взаимодействия организацией, осуществляющих деятельность по образовательным программам СПО и представителя регионального предприятия с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием подготовленных и мотивированных кадров.

<b>Форма наставничества</b>	<b>«Работодатель -студент»</b>
Участники формы наставничества	Наставляемые – студенты 3 и 4 курсов. Наставники – руководители практики от предприятия
Сроки реализации	октябрь 2022 г. - июнь 2024 г
Цели и задачи	<p>Цель: Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала,</li> <li>- повышение осознанности в вопросах выбора профессии,</li> </ul>

	<p>самоопределения, личностного развития,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессиональной подготовки студента,</li> <li>- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,</li> <li>- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.</li> </ul>
Планируемые мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Прохождение производственной практики.</li> <li>2) Оказание консультативной помощи.</li> </ol>
Планируемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования.</p> <p>Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность</p>
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение образовательных результатов студента;</li> <li>- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;</li> <li>- увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;</li> <li>- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.</li> </ul>
Портрет участников. Наставник	<p>Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в работе.</p> <p>Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума</p>
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Активный. Проактивный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент техникума, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно случайно) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.</p>
Возможные варианты взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траекто-</li> </ul>

	<p>рии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>• взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul>
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	<p>В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности.</p> <p>В техникуме: программы дуального обучения, проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия</p>
Риски реализации формы наставничества и пути их минимизации	<p>Затрудненность контроля за результативностью оказания наставнической помощи в период практики.</p>

#### 4 МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

ЭТАП 1. Мониторинг качества реализации программы наставничества. Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБПОУ КГТТ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**ЭТАП 2. Мониторинг влияния программ на всех участников.** Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависящие от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

#### Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

#### Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования при внесении корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осоз-

нанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГБПОУ КГТТ.

Таблица 5. Целевые индикаторы реализации программы

Показатели	Ед.изм.	Сроки реализации		
		2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	20	40	60
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%	3	5	8
Доля преподавателей -молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	5	8	10
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	%	3	8	15
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	%	50	60	65
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	%	50	60	65

## «Дорожная карта»

## Реализации Целевой модели наставничества в ГБПОУ КГТТ на 2022- 2024гг.

Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
ЭТАП 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача этапа – создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов, обучение куратора	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательными программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом Между обучающимися». Изучение Положения о программе наставничества в ГБПОУ КГТТ, Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию.	июнь 2022года	Куратор, администрация
2) Информирование педагогического коллектива, о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Выступление на Педагогическом совете «О Целевой модели внедрения наставничества» Тематическая встреча с сообществом старшекурсников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. Создание рубрики на сайте ГБПОУ КГТТ (освещение деятельности на сайте).	Сентябрь – октябрь 2022года	Куратор, администрация, классные руководители
3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ КГТТ	Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в техникуме» Назначение куратора программы наставничества ГБПОУ КГТТ (издание приказа). Обучение куратора. Разработка и утверждение программы наставничества в техникуме Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБПОУ КГТТ Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.	сентябрь 2022года	Директор, куратор
Этап 2. Формирование базы наставляемых Задача – поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			

1) Сбор данных о наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Сентябрь октябрь 2022года	Куратор, администрация, классные руководители
	Популяризация программы наставничества среди наставляемых	Весь период	Куратор
Этап 3. Формирование базы наставников Задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
Составление стартового листа наставников	Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования. Формирование базы наставников Собеседования с наставниками. Приказ о назначении наставников.	Октябрь, 2022	Куратор
	Создание сообществ наставников внутри техникума	Октябрь, 2022	Куратор
Этап 4. Обучение наставников Задача – подготовить к работе с наставляемым			
Обучение наставников	Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности Провести вводное занятие наставников Обучение наставников в процессе деятельности посредством семинаров, вебинаров и самообучение по выбранному направлению	Ноябрь, 2022	Куратор
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп Задача – сформировать пары «наставник-наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
	Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы Закрепление пар/групп приказом руководителя техникума. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества.	Ноябрь, 2022	Куратор
Этап 6. Организация работы наставнических пар/ групп Задача – закрепление продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			

	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Ноябрь, 2022- декабрь 2023</p>	<p>Куратор</p>
<p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Задача – подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p>			
	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>На этапе завершения Программы предусмотрены следующие мероприятия: проведение итоговой конференции «Наставничество: от теории к практике»; издание сборника с материалами мероприятий; презентация методической базы наставников.</p> <p>Участие в конкурсе</p> <p>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы настав-</p>	<p>Январь, 2024 – июнь, 2024</p>	<p>Куратор</p>

	<p>ничества в кейсы</p> <p>Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций- партнеров</p> <p>Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>Формирование долгосрочной базы наставников.</p> <p>Участие в итоговом семинаре по наставничеству</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--