



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«ЛАНГЕПАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
БУ «ЛАНГЕПАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

## Пояснительная записка

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества (далее - Программа) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Настоящая Программа разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в БУ ПО «Лангепасский политехнический колледж» (далее - Колледж).

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Реализация Программы в рамках образовательной деятельности Колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

**Куратор** - сотрудник техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

**Наставник** — участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

## **Цель и задачи программы наставничества**

Целью Программы наставничества является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 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;
- 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, практико-ориентированность, 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.

## **Срок реализации программы**

Программа наставничества разработана на период с 01 сентября 2024 года по 31 июня 2025 года.

## **Применяемые формы наставничества и технологии**

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

Формы наставничества, реализуемые в Колледже следующие:

- «педагог – педагог»;
- «педагог – студент»;
- «работодатель – студент».

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (сотрудником), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель формы наставничества «педагог – педагог» – успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Колледже; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать педагогическое сообщество Колледжа.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь Колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Колледже;

- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Колледжа и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе Колледжа;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в курируемой группе.

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие обучающегося Колледжа, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель формы наставничества «педагог – студент» – успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков (коммуникация, целеполагание, планирование, организация); укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты:

- самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности;
- индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства,
- мотивация трудоустройства и профессионального роста,
- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

Оцениваемые результаты:

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Форма наставничества **«работодатель – студент»** предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно значима данная форма наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Цель формы наставничества **«работодатель – студент»** – получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи взаимодействия – задачи взаимодействия: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты:

– повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;

– расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе;

– адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся 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 обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют работу).

Оцениваемые результаты:

– улучшение образовательных результатов обучающихся;

– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в Колледже;

– увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

– численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников Колледжа.

## **Содержание программы наставничества**

### **Механизм управления программой наставничества**

**Механизм управления программой наставничества** осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

**Основные задачи куратора:**

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлечённости обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Для реализации системы наставничества также может формироваться рабочая группа из числа привлечённых специалистов и педагогических работников. Она осуществляет разработку и реализацию дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества, формирование наставнических пар и групп, организационное и методическое сопровождение их работы и другое.

### **Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества**

*Организационно-методическое обеспечение* реализации Программы наставничества в образовательной организации предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

*Персонализированная программа наставничества* педагогических работников в Колледже:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

***Информационно-методическое обеспечение*** Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта Колледжа;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

### **Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в Колледже включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества в Колледже;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы Колледжа включают:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

### **Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование**

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

*Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность устанавливать работникам выплаты компенсационного характера, согласно Положению за реализацию наставнической деятельности;

*Нематериальные способы стимулирования* предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высоко квалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте Колледжа, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

### **Психолого-педагогические условия**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в

педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

### **Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества педагогических работников в Колледже**

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный.*

*Подготовительный этап* подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества. На этом этапе также рекомендуется выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается куратором.

*Основной этап внедрения* Программы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации

взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

*Заключительный этап* направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

*Мониторинг внедрения (применения)* понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения Программы наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке лично- профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно- личные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения Программы наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений наставляемых, эффективности деятельности наставников может проводить куратор.

### **Ожидаемые результаты реализации программы**

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри Колледжа не менее 6 человек;

- команда наставников из числа представителей-работодателей и социальных партнеров для обучающихся Колледжа не менее 6 организаций;

- организованы пары «наставник - наставляемый» не менее 100% от необходимого количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности Колледжа:

- увеличение числа выпускников с дипломами с отличием/завершивших обучение на «хорошо» и «отлично»/имеющих индивидуальные достижения в профессиональных конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов и выпускников, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности.

**Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы**

№ п.п.	Показатель	Тип показателя (основной /аналитический)	2024-2025 учебный год
1	Доля сформированных пар «наставник - наставляемый» от общего числа нуждающихся в наставничестве молодых (начинающих) специалистов Колледжа, %	основной	100
2	Доля преподавателей, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем до 3 лет, %	основной	100
3	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов)</i>	основной	100
4	Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся)</i>	основной	100
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программе наставничества)</i>	основной	100
6	Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого	основной	100
7	Количество студентов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, %	основной	100
8	Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства, %	основной	100
9	Количество активов (тренингов, деловых игр, мини-проектов и др.), проведенных с парами наставляемых команд	основной	100
10	Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	основной	100
11	Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	основной	100

## План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год

Мероприятия этапа	Период этапа	Ответственные	Результат
<b>Отбор/выдвижение наставников</b>			
<b>Цель:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми			
Провести по мере необходимости отбор наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников и наставляемых	сентябрь	Куратор Семеньяк О.Н.	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа
Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения	сентябрь	Куратор Семеньяк О.Н.	Отчет по итогам анализа потребности 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)
Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, анкеты, персонализированную программу)	сентябрь - октябрь	Куратор Семеньяк О.Н.	Пакет методических материалов
Подготовка портфолио наставникам и наставляемым	в течение года	Наставники	Портфолио
Познакомиться с Уставом, особенностями, направлениями развития колледжа. Изучить сайт ОО.	сентябрь - октябрь	Наставники	Социальная адаптация
Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	сентябрь-октябрь	Наставники	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	сентябрь - октябрь	Наставники	Создание индивидуального плана молодого специалиста
Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	ноябрь-декабрь	Куратор Семеньяк О.Н., наставники	Проведение мероприятия, самоанализ.

Провести обучающие экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников.	в течение года	Начальник отдела кадрового и документационного обеспечения, Кацапова А.В.	Повышение квалификации наставника
Участие в работе Круглого стола "Техники и модели наставничества в образовании"	март –апрель 2025г.	Наставники Куратор Семеняк О.Н.	Обмен практиками запуска программы наставничества
<b>Формирование наставнических пар/групп</b>			
<b>Цель:</b> сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
Организовать групповые встречи для формирования пар или групп	сентябрь	Педагог-психолог, Зубарева Л.В.	Сценарии встреч
Организовать встречу планирование вновь назначенных наставников и наставляемых с заполнением анкет. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	сентябрь	Педагог-психолог, Зубарева Л.В. Куратор Семеняк О.Н.	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар. Планы индивидуального развития наставляемых
Посещение уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий с целью оказания методической помощи молодому педагогу. Совместный анализ проведенных уроков, внеурочных занятий, воспитательных событий. Выработка наставником рекомендаций.	в течение года	наставники	Планы индивидуального развития наставляемых
<b>Организация работы наставнических пар / групп</b>			
<b>Цель:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			
Провести первую, организационную встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	сентябрь 2024г.	Куратор Семеняк О.Н.	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить цель на первую встречу, назначают ее время
Проводить встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	по мере необходимости, в течение года	Куратор Семеняк О.Н., наставники	Результаты встречи- планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества

Организовать групповые мероприятия между наставническими парами	в течение года	Куратор Семеняк О.Н., наставники	Сценарии встреч и планы индивидуального развития наставляемых
Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых	май 2025 г.	Куратор Семеняк О.Н., наставники	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
Организовать текущий контроль достижений планируемых результатов наставниками	в течение года	Куратор Семеняк О.Н., наставники	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
<b>Завершение наставничества</b>			
<b>Цель:</b> 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			
Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы и организовать обсуждение результатов эффективности реализации программ наставнических пар	апрель -май 2025 г.	Куратор Семеняк О.Н.	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества	апрель - май 2025 г.	Куратор Семеняк О.Н.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
Сформировать базу успешных практик	май 2025 г.	Куратор Семеняк О.Н., наставники	Оформление баз практик на сайте колледжа
Подготовить итоговый отчёт о результатах апробации методологии наставничества в колледже	май 2025 г.	Куратор Семеняк О.Н.	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества