УТВЕРЖДЕНО

приказом от «14» сентября 2020 г. № 118-од

*«Об утверждении Дорожной карты*

 *и Программы наставничества»*

**ПРОГРАММА**

наставничества в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Баранчинский электромеханический техникум» на 2020-2021 учебный год

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Баранчинский электромеханический техникум» (далее ГАПОУ СО «БЭМТ», техникум) разработана в соответствии с Распоряжением 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГАПОУ СО «БЭМТ» и Положением о наставничестве в ГАПОУ СО «БЭМТ».
	2. Программа определяет комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
2. **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**
	1. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:
* целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ» цели и задач);
* определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
* выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
* разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы (далее - Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели.

Цель и задачи программы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Целевые ориентиры и структурные уровни (компоненты) Программы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 уровень – цель | Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ГБПОУ СО «БЭМТ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества |
| 2 уровень – задачи | Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям | Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста/специалиста, при смене характера работы, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач  | Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта, развитие его личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации |
| 3 уровень – проекты (формы наставничества) | Проект наставничества «студент – студент» | Проект наставничества «преподаватель – преподаватель» | Проект наставничества «работодатель – студент» |
| 4 уровень – микро-проекты (ролевые модели) | Микро-проект ролевой модели «опытный – новичок» | Микро-проект ролевой модели «преподаватель-новатор – консервативный педагог»  | Микро-проект ролевой модели «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» |
| Микро-проект ролевой модели «равный – равному» | Микро-проект ролевой модели «опытный предметник – неопытный предметник» |

1. **Ролевые модели в рамках форм наставничества**
	1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Целевая модель наставничества представляет систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Реализуемые в техникуме формы наставничества представлены в таблице 2.

Таблица 2

Формы наставничества, реализуемые в ГБПОУ СО «БЭМТ»

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Студент – студент | опытный – новичок,равный – равному |
| Преподаватель – преподаватель | преподаватель-новатор – консервативный педагог,опытный предметник – неопытный предметник |
| Работодатель – студент | успешный профессионал – студент, выбирающий профессию  |

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

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

1. **Форма наставничества "студент** – **студент"**
	1. Форма наставничества **«студент-студент»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на одной или более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, а также общий статус организации.

* 1. **Портрет участников**

**Наставник** – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная и спортивная деятельность, внеурочная деятельность).

**Наставляемый:**

Вариант 1 – «**Новичок».** Первокурсник или второкурсник, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Вариант 2 – «**Активный».** Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных или совместных проектов.

* 1. **Возможные варианты ролевых моделей "студент** – **студент"**

В техникуме приняты следующие варианты ролевых моделей "студент - студент":

* взаимодействие **«опытный** – **новичок»**, в процессе которого происходит наставничество студентов более высокой ступени над перо- и второкурсниками, адаптация их к образовательной организации, профессиональная ориентация, развитие метакомпетенций, определение вектора индивидуального развития;
* взаимодействие **"равный** – **равному"**, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом, подготовка к конкурсам, олимпиадам, спортивным и другим соревнованиям.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым в модели **«опытный-новичок»** стоит помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании и раскрытии своего образовательного и личностного потенциала, приобретении новых метакомпетенций; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

* 1. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

1. **Форма наставничества "преподаватель** – **преподаватель"**
	1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (с опытом работы от 0 до 3 лет) или преподавателя (при смене места или характера работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума и профессии.

* 1. Портрет участников.

Наставник –. опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**«Наставник-консультант»** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных профессиональных задач. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

**«Наставник-предметник» -** опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый** - специалист, имеющий небольшой опыт работы - от 0 до 3 лет и/ или испытывающий трудности с организацией учебного процесса специалист, находящийся в процессе адаптации к новым условиям, характеру и/или формам работы.

* 1. **Возможные варианты ролевых моделей «преподаватель-преподаватель»**.

Основные варианты ролевых моделей внутри формы "преподаватель-преподаватель", принятые в техникуме в этом учебном году:

* взаимодействие **"преподаватель-новатор** – **консервативный педагог"**, в рамках которого, педагог, продвинутый сфере информационных технологий, помогает опытным педагогам, практикующим offline обучение, овладеть современными программами, цифровыми навыками и дистанционными технологиями online обучения;
* 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.).
	1. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "преподаватель – преподаватель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методических пособий.

1. **Форма наставничества "работодатель** – **студент"**
	1. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Наставничество по этой форме позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют работу.

* 1. Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

Наставляемый – **активный студент** 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.

* 1. Реализуемая в техникуме ролевая модель по форме наставничества «работодатель – студент» предполагает следующий вариант взаимодействия.

Взаимодействие **"успешный профессионал – студент, выбирающий профессию"** - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.

* 1. Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника- наставляемого или группы наставляемых проводится в рамках практико-ориентированных образовательных программы, проектной деятельности, дискуссий, экскурсий на предприятия, краткосрочных и долгосрочных стажировок.

1. **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**
	1. **Форма наставничества: «Студент - студент»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Студент – студент».

Ролевая модель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ («опытный – новичок», «равный – равному»).

Ф.И.О., группа наставляемого\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О., группа наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат[[1]](#footnote-1)** | **Фактический результат[[2]](#footnote-2)** | **Оценка наставника** |
| Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития[[3]](#footnote-3) |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником[[4]](#footnote-4) |  |  |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных и профессиональных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовке и реализации проекта, подготовке к соревнованиям, конкурсам и др.) с учётом тем мероприятий раздела 2 |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам их реализации |  |  |
| Раздел 2. Направления развития студента |
| 2.1 | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднение. Перенять успешный опыт наставника по этому направлению |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно реализовать планируемое |  |  |
| 2.2 | Сформировать правила поведения на занятиях; тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. |  |  |
| 2.3 | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
| 2.4 | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности |  |  |
| 2.5 | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях и др. с последующим разбором полученного опыта |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято … место/получен статус лауреата;По итогам соревнования по ….. |  |  |
| 2.6 | Выступить с докладом об ученическом проекте на |  | Доклад представлен на межрегиональной/областной конференции «...» |  |  |
| 2.7 | Совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие.  |  | Проведено внеклассное мероприятие «…» |  |  |
| 2.8 | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в техникуме, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе |  |  |
| 2.9 | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. |  |  |
| 2.10 | … |  | … |  |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

* 1. **Форма наставничества «Преподаватель – преподаватель»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Преподаватель– преподаватель».

Ролевая модель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ («преподаватель-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник»).

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат[[5]](#footnote-5)** | **Фактический результат[[6]](#footnote-6)** | **Оценка наставника** |
| Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (с учётом тем мероприятий раздела 2 |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам их реализации |  |  |
| Раздел 2. Направления профессионального развития преподавателя[[7]](#footnote-7) |
| 2.1 | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднение. Перенять успешный опыт наставника по этому направлению |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно реализовать планируемое |  |  |
| 2.2 | Освоить эффективные подходы к планированию и организации преподавательской деятельности в рамках выбранного направления развития: (преподавание предметов …, online обучения) |  | Освоены навыки организации и планирования деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
| 2.3 | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов, возможно, других преподавателей техникума) педагогической деятельности по выбранному направлению профессионального развития |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности педагогической деятельности |  |  |
| 2.4 | Подготовить разработку занятия с применением online обучения |  | Разработано занятие по теме … |  |  |
| 2.5 | Подготовить и провести занятие с использованием рекомендаций наставника |  | Проведено занятие по предмету… по теме… с применением… |  |  |
| 2.6 | Совместно с наставником подготовить публичное выступление, доклад по результатам профессионального развития. |  | Доклад представлен на межрегиональной/областной конференции «...» |  |  |
| 2.7 | Совместно с наставником подготовить публикацию для размещения на сайте техникума по итогам программы наставничества  |  | На сайте техникума размещена статья «…» (тема) |  |  |
| 2.8 | … |  | … |  |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

* 1. **Форма наставничества «Работодатель – студент»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Работодатель – студент».

Ролевая модель: «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию».

Ф.И.О., № группы наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат[[8]](#footnote-8)** | **Оценка наставника** |
| Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (с учётом тем мероприятий раздела 2 |  | Разработаны меры преодоления трудностей  |  |  |
| Раздел 2. Направления профессионального развития студента |
| 2.1 | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала |  |  |
| 2.2 | Освоить подходы к планированию своей деятельности |  | Освоены навыки организации и планирования деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
| 2.3 | Развить/сформировать коммуникативные компетенции |  | Сформированы способности публичной презентации разработки на примере курсового (дипломного) проекта по теме … |  |  |
| 2.4 | Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера) |  | Изучена структура управления и производства на предприятии… |  |  |
| 2.5 | Познакомиться с характером работы на конкретном производственном участке  |  | Во время практики изучена специфика работы… на предприятии… |  |  |
| 2.6 | Повысить успеваемость по дисциплинам, профессиональным модулям«...», «...» |  | Повышена успеваемость по… |  |  |
| 2.7 | Изучить возможности трудоустройства после окончания техникума |  | Проанализирован перечень потенциальных мест работы. |  |  |
| 2.8 | Совместно с наставником подготовить публикацию для размещения на сайте техникума по итогам программы наставничества  |  | На сайте техникума размещена статья «…» (тема) |  |  |
| 2.9 | … |  | … |  |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ...(указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр. [↑](#footnote-ref-1)
2. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-2)
3. Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости [↑](#footnote-ref-3)
4. Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по\_\_\_\_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др. [↑](#footnote-ref-4)
5. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. [↑](#footnote-ref-5)
6. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-6)
7. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-7)
8. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-8)