

Министерство образования Рязанской области  
ОГБПОУ «РЖК»

ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Рассмотрена  
на заседании методического  
совета

Зав.методическим отделом

Зинь | С.Н. Желева  
« 30 » август 2023 г.

Протокол № 1

Утверждаю

Зам. директора по УР

  
Шишкова М.В.  
« 30 » август 2023 г.

Рязань, 2023

**Составитель:** Эктова Светлана Александровна, куратор наставничества в ОГБПОУ РЖК.

Программа наставничества ОГБПОУ «РЖК» на 2023– 2024 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОГБПОУ «РЖК»

3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

4. План работы по наставничеству в колледже на 2023-2024 Учебный год

## Введение

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» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества.

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

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 колледже 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 с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку плана работы по наставничеству в колледже.

## 1. Цель и задачи Программы

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи молодым педагогическим работникам колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

## 2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в

### ОГБПОУ «РЖК»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Обучающийся- Обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Преподаватель -преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - психоэмоциональная, методическая поддержка, передача навыков более опытного классного руководителя, начинающему классному руководителю.</li> </ul>
Преподаватель – обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой творческий потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;</li> <li>- «преподаватель (спецпредметник)- обучающийся (дипломник)» – совместная деятельность по написанию дипломных работ;</li> <li>- «педагог дополнительного образования – обучающийся» - совместная деятельность преподавателей и обучающихся с целью организации внеурочной и досуговой занятости обучающихся, их социализации, развития активной жизненной позиции, устойчивых нравственных качеств и общественной инициативы;</li> <li>- «педагог- организатор - обучающиеся (добровольцы)» -совместная деятельность наставника (организатора добровольчества) и обучающихся колледжа с целью организации внеурочной и досуговой занятости обучающихся, социализации студентов, развития активной жизненной позиции,</li> </ul>

	<p>устойчивых нравственных качеств и общественной инициативы ;</p> <p>– «преподаватель – одаренный обучающийся» - совместная подготовка к участию обучающихся колледжа, имеющих выраженные способности и проявляющих интерес к определенным дисциплинам, и преподавателя общеобразовательных и специальных дисциплин к различным региональным, всероссийским, международным конкурсам, олимпиадам, квестам, диктантам.</p>
<p>Работодатель – обучающийся</p>	<p>– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>

### 3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Обучающийся - обучающийся»

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Обучающийся – обучающийся ». Рольевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

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

Ф.И.О, группа наставника \_\_\_\_\_

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет		Определен перечень дефицитных		

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться 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.

<sup>2</sup> 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.



### Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления

1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>3</sup>	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>4</sup>	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации	

### Раздел 2. Направления развития студента

2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)	
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	

<sup>3</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

<sup>4</sup> 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.

2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	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		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об учебном проекте на ...	Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности	Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных	Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты		

	формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) <sup>5</sup>		денежки» получен статус лауреата	
2.1 0.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре	
2.1 1.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе	
2.1 2.	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.	

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

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист». Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

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

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>6</sup>	Фактический результат <sup>7</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
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 профессионального развития		Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		
1.3	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.				

6 В описании планируемого результата можно сослаться 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.

7 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.

### Раздел 2. Вхождение в должность<sup>8</sup>

2.1	Познакомиться с уставом колледжа, его особенностями, направлениями работы.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы колледжа в области ....	
2.2	Изучить помещения колледжа (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Хорошая ориентация в здании колледжа, знание аварийных выходов	
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство колледжа, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретари, бухгалтерия, завхоз и пр.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	

2.4	Изучить сайт колледжа, страничку колледжа в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа	Хорошая ориентация по сайту, на страницах колледжа в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника колледжа (взаимодействие с родителями, коллегами, учениками и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»	

<sup>8</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>9</sup></b>			
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>10</sup>	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание	
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...	
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Совместно с наставником подготовлены и проведены (коллективно) род. собрания, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )	

<sup>9</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>10</sup> В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...	
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»	
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности колледжа		Изучены проекты колледжа по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в колледже		Документы изучены	
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...	
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в колледже выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)	
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познаться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности	
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»	

3.1	...					
4						

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

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Формы наставничества: «Преподаватель - обучающийся»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель – обучающийся»<sup>11</sup>. Ролевая модель: «Преподаватель - одаренный обучающийся».

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

Ф.И.О наставника \_\_\_\_\_

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>12</sup>	Фактический результат <sup>13</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ способностей и способы их развития</b>					
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений совместной работы		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>14</sup>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую				

<sup>11</sup> Вариацией данной формы является форма наставничества «преподаватель - обучающийся».

<sup>12</sup> В описании планируемого результата можно сослаться 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.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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.

	беседу с наставником, для уточнения принципов развития интеллектуально - творческого потенциала				
--	---	--	--	--	--

<b>Раздел 2. Направления развития студента</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению совместной деятельности		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественной мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	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	
2.6.	Выступить с докладом о студенческом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»	
2.7.	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.	
2.8.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...	

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

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Формы наставничества: «Работодатель – обучающийся»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – обучающийся». Ролевая модель: «работодатель-будущий сотрудник».  
 Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

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

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
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 учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
<b>Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента</b>					
2.1	Изучить методы оценки своего личного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личного и профессионального потенциала		
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		

2.3	Разработать ученический проект предпринимательства в области...	Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)	
2.4	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства	
2.5	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»	Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»	

2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...	
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/получен первый юношеский разряд по ...	
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки <sup>15</sup>	
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» <sup>16</sup> на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»	
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)			
2.11.	...			

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

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### 4. План работы по наставничеству в колледже.

№	Основные направления	Сроки	Ответственные
<b>1. Организационная работа</b>			
1.1	Составление плана работы по наставничеству в колледже на учебный год.	Август - сентябрь	Эктова С.А
1.2	Выявление склонности преподавателей и мастеров к работе с одаренными в различных областях детьми. Привлечение и мотивация к работе по реализации целевой модели наставничества.	Сентябрь	Эктова С.А
<b>2. Диагностическая работа</b>			
2.1	Изучение интересов и склонностей обучающихся 1 курса .	Октябрь , в течение года.	классные руководители
2.2	Диагностика родителей и индивидуальные беседы.		
2.3	Выявление и отбор одаренных, талантливых детей для подготовки к участию в различных региональных конкурсах, олимпиадах. Составление базы данных наставляемых, ее пополнение.		преподаватели, мастера.
<b>3. Работа наставников с наставляемыми по индивидуальным планам</b>			
3.1	Определение наставников, составление базы данных, ее пополнение.	Октябрь, в течение года	Эктова С.А
3.2	Составление индивидуальных планов работы : «преподаватель - обучающийся»; «обучающийся – обучающийся», «преподаватель-преподаватель», «работодатель-обучающийся».	Октябрь	преподаватели, мастера
3.3	Собеседование с учителями – предметниками и спецпредметниками по индивидуальному плану работы с	Октябрь	Эктова С.А

	наставляемыми. Утверждение индивидуальных планов работы с наставляемыми.		
3.4	Реализация индивидуальных планов работы по различным формам наставничества.	В течение года	учителя – предметники и спецпредметники, мастера.
<b>4. Профессиональное развитие наставляемых.</b>			
4.1	Подготовка материалов для проведения внутриколледжных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства.	Октябрь	учителя – предметники, спецпредметники, мастера.
4.2	Участие во внутриколледжных олимпиадах, конкурсах.	В течение года	
4.3	Участие в районных, региональных конкурсах, олимпиадах. Основные из которых: региональный чемпионат профессионального мастерства «Профессионалы», национальный чемпионат профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями «Абилимпикс».		
4.4	Участие в конкурсах, выставках, конференциях.	В течение года	учителя – предметники, спецпредметники, мастера
4.5	Осуществление контроля за деятельностью наставнических пар различных форм наставничества, создание условий для комфортного и эффективного взаимодействия, профессионального развития.	В течение года	Эктова С.А
4.6	Мониторинг результативности и эффективности работы с наставляемыми. Пополнение электронной базы колледжа.	В течение года	Эктова С.А
4.7	Осуществление инфраструктурного обеспечения наставничества (информационно-методического и материально-технического)	В течение года	Эктова С.А



### 5. Научная работа обучающихся.

<b>5.1</b>	Выбор тем для исследовательской работы, закрепление руководителей. Индивидуальные консультации.	Октябрь-ноябрь	руководители исследовательской работы
<b>5.2</b>	Работа с научной литературой в целях накопления материала по избранной теме.	Октябрь-ноябрь	руководители исследовательской работы
<b>5.3</b>	Овладение навыками работы на компьютере, их совершенствование.	В течение года	руководители исследовательской работы
<b>5.4</b>	Сбор материала по теме исследования, индивидуальные консультации.	Ноябрь	руководители исследовательских работ
<b>5.5</b>	Практическое занятие с обучающимися: «Требования к оформлению исследовательских работ, проектов» Индивидуальные консультации.	В течение года	руководители исследовательской работы
<b>5.6</b>	Завершение исследовательских работ. Рецензирование работ руководителями. Подведение итогов. Планирование работы на следующий год.	2 полугодие учебного года.	руководители исследовательских работ

### 6. Методическое сопровождение

<b>6.1</b>	Сбор и подготовка аналитической информации: - подготовка документов, приказов, сопровождающих наставническую деятельность и предоставление их на утверждение руководителю колледжа; - оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности; - сбор отчетов по наставнической деятельности, индивидуальных планов работы с наставляемыми; - мониторинг результативности и оценка качества работы наставников с наставляемыми в разрезе	В течение года	Эктова С.А,
------------	--	----------------	-------------

	<p>осуществляемых форм наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение обратной связи от участников программы наставничества через анкетирование ,обработка полученных результатов;</li> <li>- оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие ( не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно)</li> <li>- формирование команд, участников в районных, региональных конкурсах и своевременная их подготовка;</li> </ul>		
<b>6.2</b>	Сбор и систематизация методических материалов по наставнической деятельности.	В течение года	Эктова С.А
<b>6.3</b>	Итоги работы по наставничеству в 2023/2024 учебном году. Предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества в колледже, показателей эффективности наставнической деятельности в Министерство образования и молодежной политики Рязанской области. Планирование работы на следующий год.	Июнь	Эктова С.А