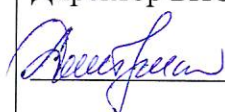


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

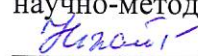


бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Омской области  
«Омский колледж отраслевых технологий строительства и  
транспорта»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор БПОУ ОО «ОКОТСиТ»

 С.А. Дмитриенко

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
научно-методического Совета  
 Н.И. Михайлютина  
Протокол НМС № 1 от 21.09.2021

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
в БПОУ ОО «ОКОТСиТ»  
на 2021-2024 гг.**

ОМСК  
2021

Программа наставничества разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 года № 119-р «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020.

Разработчик: бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта».

Программа наставничества рассмотрена на заседании научно-методического Совета (Протокол № 1 от «21» сентября 2021 года).

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>		Пояснительная записка
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>Каждое образовательное учреждение стремится к тому, чтобы процесс обучения для всех его участников проходил с интересом. Для этого необходимо, во-первых, чтобы всех участников объединяло ощущение связи обучения и реальной жизни, практической значимости получаемых навыков, знаний, во-вторых, чтобы каждый осознавал свое личное участие в этом процессе. Достижение цели во многом будет зависеть от организации, характера и качества межличностного взаимодействия участников образовательного процесса, от использования в работе методик, учитывающих такие факторы, как неформальное общение и эмоциональная связь участников образовательного процесса.</p> <p>С восьмидесятых годов двадцатого века в образование внедряются практики наставничества как технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку, принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения выступают в качестве условий эффективности такой практики, как наставничество, для образовательных организаций разного уровня.</p> <p>Формат наставничества основан на прямом обмене навыками и опытом, обеспечивающем ускорение процесса передачи социального опыта, быстрое развитие новых компетенций, что подчеркивает актуальность наставничества в виду глобальных изменений в современном мире, которые касаются каждого: ускорение развития, нестабильность, беспрецедентная информационная насыщенность и колоссальное количество социальных связей.</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы</b> – обеспечение условий формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов.</p>

		<p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение показателей в образовательной, спортивной и других сферах.</li> <li>2. Подготовка обучающегося к самостоятельной жизни в обществе.</li> <li>3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.</li> <li>4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.</li> <li>5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</li> </ol>
1.3.	Срок реализации программы	2021 – 2024 гг.
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>2. Устав БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> <li>3. Программа развития БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2018 – 2022 гг.</li> <li>4. Программа модернизации БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2020 – 2024 гг.</li> <li>5. Приказ «О создании и организации работы управленческой команды по внедрению целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> <li>6. Положение о реализации системы наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> <li>7. Положение о программе наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> <li>8. Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2020 – 2024гг.</li> <li>9. Положение о наставничестве на предприятии (организации), реализующем мероприятия по организации и осуществлению дуального обучения в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> <li>10. Положение о профессионально-педагогическом</li> </ol>

		<p>наставничестве в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>11. Положение о студенческом наставничестве в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>12. Положение о социальном наставничестве в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>13. Положение о методическом наставничестве в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>Внедрение целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ» осуществляется по нескольким направлениям:</p> <p><b>Профессионально-педагогическое</b>, в форме «педагог – педагог». Наставничество над молодыми педагогами, вновь принятыми педагогами или педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва, реализуется в ролевой модели <i>«опытный педагог – молодой специалист»</i>. Такое наставничество предполагает создание условий, способствующих процессам адаптации, преодоления педагогических дефицитов, формирования мотивации профессионального развития. Вариацией формы «педагог - педагог» является наставничество в ролевой модели <i>«опытный предметник – неопытный предметник»</i>. Содержанием данной ролевой модели является сопровождение процесса преодоления наставляемым педагогических дефицитов предметного характера, обеспечение условий роста профессионального мастерства педагога - предметника.</p> <p><b>Методическое</b>, в форме «педагог – педагог». Данное направление наставничества нацелено на оказание всесторонней поддержки педагогам в процессе профессионального роста, повышение уровня профессиональных компетенций, в частности, в освоении педагогами новых педагогических технологий, сопровождении процесса подготовки педагогов к аттестации. Методическое наставничество реализуется в ролевой модели «методист – педагог».</p> <p><b>Наставничество на предприятии</b>, в форме «работодатель – обучающийся», осуществляется в соответствии с принципами практико-ориентированного обучения. Содержанием наставничества является создание условий профессиональной адаптации обучающихся в процессе практической подготовки. Реализуемая ролевая модель - «работодатель – будущий сотрудник».</p> <p>В направлении <b>студенческое наставничество</b></p>

(форма «обучающийся – ученик») реализуются цели ранней профориентации (дошкольники, учащиеся общеобразовательных школ 1-9 классов) по созданию условий, благоприятных для формирования у детей и подростков мотивации развития, осознанного подхода к выбору будущей профессии. Наставничество в форме «обучающийся – ученик» способствует налаживанию и укреплению связей между разными уровнями образования в регионе. Содержанием студенческого наставничества в форме «обучающийся – обучающийся» (ролевая модель «успевающий – неуспевающий») является создание условий для преодоления наставляемым компетентностных дефицитов, повышения уровня общих и профессиональных компетенций, роста мотивации профессионального и личностного развития обучающихся.

**Социальное**, в форме «педагог – обучающийся». Целью данного направления наставничества является поддержка обучающихся, нуждающихся в особой заботе, в процессе обучения, социализации, адаптации. Реализация основных задач социального наставничества предполагает формирование ответственности, самостоятельности, правовой нормативности, активной жизненной позиции, мотивации к профессиональному и личностному развитию, обеспечение защиты прав наставляемого.

**Наставничество над обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами**, в форме «педагог – обучающийся». Целью данного направления является создание условий системного индивидуального сопровождения обучающегося с ОВЗ и инвалидов. Реализация задач данного наставничества направлена на формирование самостоятельности, ответственности, повышение учебной и профессиональной мотивации, активную социализацию, социальную адаптацию, профориентацию обучающихся с ОВЗ и инвалидов.

#### **Применяемые технологии.**

**Фасилитация.** Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации - нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.

Технология ориентирована на работу с группой.

**Супервизия.** Технология совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности наставляемого; позволяет проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста – наставника. Технология эффективна в работе с молодыми педагогами, обучающимися, школьниками.

**Тьюторское сопровождение.** Технология заключается в персональном сопровождении наставляемого в образовательном пространстве, нацелена на формирование учебной и профессиональной мотивации, реализацию личностных потребностей, осознанного подхода к выбору личностного и профессионального развития. Технология эффективна в наставнической работе с обучающимися, нуждающимися в особой заботе, с обучающимися с ОВЗ и инвалидами.

**Коучинг.** Технология тренировки, в процессе которой наставник помогает наставляемому достичь чётко определённых целей. Позволяет с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения. Технология применима в условиях групповой, индивидуальной работы (с молодыми педагогами, обучающимися, школьниками).

При взаимодействии «наставник – наставляемый(ые)» возможно использование следующих форм контактов:

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.

2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.

3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

1. «Я расскажу, ты послушай».
2. «Я покажу, ты посмотри».
3. «Сделаем вместе».
4. «Сделай сам, я подскажу».
5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».

<b>2.</b>	<b>Содержание программы</b>	
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;"><b>Участники программы наставничества: куратор, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Куратор</b> – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию, управление и контроль наставничества.</p> <p><b>Наставник</b> – участник системы наставничества – педагогический работник, представитель предприятия, обучающийся, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p style="text-align: center;"><b>Функции наставника</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика компетентностных дефицитов, затруднений сопровождаемого.</li> <li>2. Создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым.</li> <li>3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка.</li> <li>4. Формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита, затруднений и переход к самоуправляемой деятельности.</li> <li>5. Помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем)).</li> <li>6. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.</li> <li>7. Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</li> <li>8. Информирование.</li> <li>9. Демонстрация продуктивных приемов деятельности, общения, поведения.</li> <li>10. Консультирование.</li> <li>11. Контроль и оценивание результатов деятельности.</li> <li>12. Диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций.</li> <li>13. Посредничество во взаимодействии с коллективом, администрацией, педагогами, обучающимися.</li> <li>14. Самодиагностика и самооценка собственных</li> </ol>



		<p>компетентностных дефицитов, затруднений.</p> <p>15. Проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами, затруднениями.</p> <p>16. Овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</p> <p><b>Наставляемый</b> – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов. Наставляемый – молодой педагог, неопытный педагог – предметник, педагог, осознающий потребность в наставнике – методисте, обучающийся с недостатком учебной, профессиональной мотивации, обучающийся в процессе получения практических навыков профессиональной деятельности, обучающиеся с ОВЗ и инвалиды, обучающиеся, нуждающиеся в особой заботе, дошкольники и школьники, нуждающиеся в профориентации.</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</b></p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>1. Проведение организационных встреч с педагогическим коллективом, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, представителями предприятий, сообществом обучающихся, где куратор информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.</p> <p>2. Формирование совместно с наставниками стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана.</p> <p>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.</p> <p>4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</p>

5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов развития наставляемого.

6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу.

**Куратору программы наставничества необходимо:**

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта БПОУ ОО «ОКОТСиТ», социальных сетей;

- формировать банк индивидуальных программ наставничества;

- организовать мониторинг реализации системы наставничества в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности участников образовательного процесса в различные формы наставничества;

- сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества.

#### **Способы отбора наставников и наставляемых**

Наставляемый становится участником программы наставничества по результатам выявления у него компетентностных дефицитов, затруднений. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

	<p>Кандидатура наставника утверждается приказом директора.</p> <p><b>Основные критерии отбора наставников</b></p> <p>В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практической подготовки при работе с другими сопровождаемыми).</p> <p><b>Наставник должен обладать следующими личностными качествами:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;</li> <li>– содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;</li> <li>– открытость, общительность, коммуникабельность;</li> <li>– лидерские качества;</li> <li>– настойчивость, нацеленность на результат;</li> <li>– терпение и толерантность;</li> <li>– соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;</li> <li>– склонность к постоянному саморазвитию;</li> <li>– отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.</li> </ul> <p><b>Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– эмоциональный интеллект;</li> <li>– умение сотрудничать;</li> <li>– управление временем;</li> <li>– лидерские качества;</li> <li>– креативная способность;</li> <li>– настрой на развитие.</li> </ul>
3.	<b><i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i></b>

3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>2. Индивидуальный план работы наставника.</li> <li>3. Индивидуальная программа профессионального развития педагогического работника/ Дневник наставляемого.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>5. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>6. Отчет о проделанной работе.</li> <li>7. База данных наставников.</li> <li>8. База данных наставляемых.</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте БПОУ ОО «ОКОТСиТ» <a href="https://www.okotsit.ru">https://www.okotsit.ru</a></p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение успеваемости обучающихся.</li> <li>2. Рост участия обучающихся в образовательных, спортивных, культурных мероприятиях (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.д.).</li> <li>3. Повышение уровня общих и профессиональных компетенций обучающихся.</li> <li>4. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических разработок) наставляемых педагогов.</li> <li>5. Рост числа педагогических работников, успешно прошедших процедуру аттестации.</li> <li>6. Рост числа обучающихся, планирующих стать наставниками.</li> <li>7. Рост числа выпускников общеобразовательных организаций – участников наставнических программ профориентационного характера, поступивших в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</li> </ol>

**План внедрения «Дорожной карты» региональной системы (целевой модели) наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ»**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> создание нормативно-правовых, информационно-методических условий внедрения «Дорожной карты» региональной системы (целевой модели) наставничества; информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующей этим запросам аудитории для поиска наставников.  <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества.</p>		
1.1	<p>Издание приказов:  «О внедрении целевой модели наставничества», «О создании и организации работы управленческой команды по внедрению целевой модели наставничества».</p>	Декабрь 2020	Директор
1.2	<p>Разработка Положений, регламентирующих наставническую деятельность:  - Положение о реализации системы наставничества;  - Положение о программе наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».  Актуализация действующих Положений.</p>	Декабрь 2020 Сентябрь 2021	Начальник отдела по управлению качеством
1.3	<p>Разработка информационно-методических материалов:  - Характеристики форм наставничества;  - Критерии отнесения мероприятий к наставничеству.</p>	Январь 2021	Методисты
1.4	Формирование раздела «Наставничество» на сайте БПОУ	В течение всего периода	Инженер - электроник

	ОО «ОКОТСиТ» с материалами, отражающими ход внедрения и реализации «Дорожной карты» целевой модели наставничества.		
1.5	Разработка Памятки для наставников для проведения первой организационной встречи	В начале периода	Куратор
1.6	Информирование педагогов колледжа о внедрении и реализации программ наставничества.	Ежегодно сентябрь - октябрь	Зам. директора, курирующий учебную работу
1.7	Информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся о внедрении и реализации программ наставничества.	Ежегодно сентябрь - октябрь	Зам. директора, курирующий учебную работу
1.8	Информирование представителей региональных организаций и предприятий о внедрении и реализации программы наставничества.	Ежегодно сентябрь - октябрь	Зам. директора, курирующий учебную работу
1.9	Информирование обучающихся о внедрении и реализации программ наставничества.	Ежегодно сентябрь - октябрь	Зам. директора, курирующий воспитательную работу
2	<p><b>Формирование базы наставляемых</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества.  <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов с целью выявления проблем и запросов. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.	ежегодно октябрь - ноябрь	Педагог-психолог Социальный педагог
2.2	Проведение психолого-педагогических консилиумов с целью получения дополнительной	ежегодно октябрь - ноябрь	Педагогический коллектив

	информации о запросах и проблемах. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников.		
2.3	Формирование базы наставляемых на основе полученной информации и результатов анкетирования.	ежегодно октябрь - ноябрь	Куратор Методисты
3	<p><b>Формирование базы наставников</b>  <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.  <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах.</p>		
3.1	Анкетирование/тестирование потенциальных наставников, желающих или рекомендуемых к наставнической деятельности.	ежегодно октябрь - ноябрь	Педагог-психолог Методисты
3.2	Собеседование с педагогами, обучающимися, прошедшими анкетирование, тестирование с целью определения направления и формы наставничества.	ежегодно октябрь - ноябрь	Куратор Методисты
3.3	Формирование групп или пар наставничества.	октябрь - ноябрь	Куратор Методисты
3.4	Оформление соглашений между наставниками и наставляемыми.	октябрь - ноябрь	Куратор Методисты
3.5	Оформление согласия на обработку персональных данных педагогов и обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.	октябрь - ноябрь	Куратор Методисты
4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b>  <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми.  <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая</p>		

	для конкретной программы и запросов наставляемых.		
4.1	Выдвижение и отбор наставников в соответствии с Положением «О внедрении целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ», утверждение базы наставников.	Ежегодно октябрь	Директор Куратор
4.2	Изучение потребностей наставников в обучении.	Ежегодно ноябрь	Члены рабочей группы
4.3	Создание методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Ежегодно октябрь	Методисты
4.4	Поиск экспресс-курсов для наставников.	Ежегодно октябрь	Методисты
5	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, готовых работать в рамках программы наставничества по конкретному направлению.  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые работать в рамках программы.</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	Ежегодно ноябрь	Куратор Методисты
5.2	Проведение анкетирования для формирования предпочитаемых пар наставник/наставляемый.	Ежегодно ноябрь	Куратор Методисты
5.3	Анализ анкет и формирование на их основе пар наставников и наставляемых.	Ежегодно ноябрь	Куратор Методисты
5.4	Продолжение поиска наставника либо назначение директивно для наставляемых, не вошедших в сформированные пары.	Ежегодно ноябрь	Куратор Методисты
5.5	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	Ежегодно ноябрь	Куратор Методисты
5.6	Распоряжение директора о закреплении пар/групп.	Декабрь	Директор



6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе.  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.</p>		
6.1	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого.	В начале периода	Наставники
6.2	Проведение второй организационной встречи наставника и наставляемого с целью формирования программы индивидуального развития наставляемого.	В начале периода	Наставники
6.3	Регулярные встречи наставника и наставляемого с целью реализации программы индивидуального развития наставляемого.	Согласно расписанию встреч	Наставники
6.4	Мониторинг и оценка влияния хода реализации программы на участников наставнической пары/группы.	В соответствии с графиком мониторинга	Куратор Педагог-психолог социальный педагог
6.5	Осуществление текущего контроля достижений планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами	Куратор Педагог-психолог Члены рабочей группы
6.6	Анкетирование участников наставнической пары/группы с целью определения личной удовлетворенности участников программы.	Ежегодно апрель - май	Куратор Педагог-психолог Социальный педагог
6.7	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого с целью анализа результатов реализации программы.	Ежегодно апрель – май	Наставники Куратор
6.8	Выработка предложений по эффективности достижения цели программы.	Ежегодно апрель – май	Куратор Члены рабочей группы

			группы
6.9	<p>Принятие решения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- О положительном завершении реализации программы.</li> <li>- О корректировке программы и продолжении работы наставнической пары/группы.</li> <li>- О замене наставника.</li> </ul>	Ежегодно апрель – май	<p>Куратор Члены рабочей группы</p>
7	<p><b>Завершение программы наставничества</b>  <b>Цель:</b> усиление программы наставничества и расширение базы лояльных к программам наставничества лиц, привлечение потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.  <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.  <b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p>		
7.1	<p>Приглашение на открытое публичное мероприятие всех участников программы наставничества, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся – участников программы, представителей организаций – партнеров.</p>	Ежегодно май	<p>Куратор Члены рабочей группы</p>
7.2	<p>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p>	Ежегодно май	<p>Куратор Члены рабочей группы</p>
7.3	<p>Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы наставничества.</p>	Ежегодно май	Куратор
7.4	<p>Обсуждение результатов эффективности реализации программы наставничества, формулирование выводов, рекомендаций.</p>	Ежегодно май	<p>Куратор Члены рабочей группы Педагог - психолог</p>

