


**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель директора по УМВР

 С.В. Расторгуева

«29» 12 2022

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ АО «АКВТ»

 Д.А. Лунев

«29» 12 2022



## **ДОРОЖНАЯ КАРТА**

### **программы наставничества в ГБПОУ АО «АКВТ» на 2023 год**

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников (далее - педагоги

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

**Объект наставничества** – процесс передачи опыта. **Субъекты:** наставники и наставляемые.

**Работа:**

- с социумом;
- наставниками;
- наставляемыми;
- родителями (законными представителями);
- коллективом колледжа.

**Технологии:**

- интерактивные технологии;

- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;
- информационные технологии.

**Мониторинг и оценка параметров программы:**

- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

**Формы наставничества в ГБПОУ АО «АКВТ»:**

- «преподаватель - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;

**Показатели эффективности внедрения программы наставничества**

Наименование показателя	2023 год
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10
Доля педагогов - молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов - молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	2
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50

**Этапы наставничества**

- Этап 1. Формирование базы наставляемых на 2023 год;
- Этап 2. Формирование базы наставников на 2023 год;
- Этап 3. Отбор/выдвижение наставников на 2023 год;
- Этап 4. Формирование наставнических пар/групп на 2023 год;
- Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 6. Подведение итогов работы.

Этап. Мероприятия этапа	Сроки	Ответственные
<b>1 этап</b>		
1.1 Информирование педагогов, родителей, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества в 2023 году.	Декабрь 2022- январь 2023	Члены рабочей группы
1.2 Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели наставничества в колледже.	Февраль 2023	Зам. директора по УМВР
<b>2 этап</b>		
2.1 Проведение анализа потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, тестирование) о запросах наставляемых. Создание базы данных о предварительных запросах обучающихся и педагогов по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций	январь 2023	Члены рабочей группы  Куратор психолог
2.2 Сбор заявлений, согласий на участие в программе наставничества и на обработку персональных данных от педагогов, обучающихся и их родителей	январь 2023	Члены рабочей группы
2.3 Создание базы наставляемых в 2023 г..	февраль 2023	Куратор Члены рабочей группы
<b>3 этап</b>		
3.1 Информационное продвижение моделей наставничества колледжа (о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на классных часах, семинарах, конкурсах, при личных встречах и другое)	В течении года	Члены рабочей группы
3.2. Проведение первичного анкетирования кандидатов в наставники, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Создание базы данных наставников на 2023 г.	февраль 2023	Куратор Члены рабочей группы психолог
3.3. Обеспечение психологического сопровождения наставляемых	В течение года	психолог
<b>4 этап</b>		
4.1 Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников. Издание приказа об утверждении базы наставников на 2023 г., размещение приказа на сайте колледжа	февраль 2023	Члены рабочей группы  Зам. директора по УМВР

4.2 Прохождение наставниками курсов повышения квалификации.	В течении года	Ст. методист УМС
4.3 Обеспечение психологического сопровождения наставников	В течении года	психолог
<b>5 этап</b>		
5.1 Организация встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов) с целью выбора форм взаимодействия для каждой пары или группы. Разработка индивидуальных планов развития наставляемых ( Приложение 1, 2)	По мере формирования пар/групп	Куратор наставники
5.2 Закрепление пар/групп. Издание приказа об утверждении наставнических пар\групп	По мере формирования пар\групп	Зам. директора по УМВР
<b>6 этап</b>		
6.1 Реализация программы по индивидуальным планам развития наставляемых.	В течении года	наставники
6.6 Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ.	В течении года	Куратор Члены рабочей группы
<b>7 этап</b>		
7.1 Проведение анкетирования участников по итогам реализации программы. Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Ноябрь 2023	Куратор Члены рабочей группы
7.2 Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы. Подготовка отчета по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)	Январь 2024	куратор
7.3 Обсуждение результатов эффективности реализации программ наставнических пар.	Январь 2024 заседание УМС	наставники
7.4 Итоговый отчет о результатах наставничества в колледже в 2023г. Чествование лучших наставников.	Февраль 2024 педсовет	куратор

**ГБПОУ АО «Астраханский колледж вычислительной техники»**

**РАССМОТРЕНО**

На заседании УМС колледжа

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ АО «АКВТ»

\_\_\_\_\_ Д.А.Лунев

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-обучающийся»**

**ФИО наставляемого** \_\_\_\_\_

**Дата рождения** \_\_\_\_\_

**Группа, специальность\профессия** \_\_\_\_\_

**Психологическая характеристика обучающегося** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Основания для организации наставничества** \_\_\_\_\_

**ФИО наставника** \_\_\_\_\_

**Должность, преподаваемая дисциплина** \_\_\_\_\_

**Опыт работы** \_\_\_\_\_

**Срок реализации плана** \_\_\_\_\_

**Регулярность встреч** \_\_\_\_\_

**Цель** : Получение студентом профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Задачи:**

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к профессии в целом.

**Ожидаемые результаты:**

Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для профессиональной и личностной самореализации. Передача технологии, навыков, практики работы, организационных привычек и правил поведения, а также отслеживание их использования, мотивация и корректировка.

**Оцениваемые результаты:**

- улучшение образовательных результатов;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших адаптацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, побед и прочих достижений;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем.

№ п/п	Содержание этапов работы	сроки	результат
1	Первая организационная встреча наставника и наставляемого (знакомство).		
2	Вторая рабочая встреча. Определение целей и задач наставничества. Планирование процесса в рамках программы наставничества. Определение сроков взаимодействия.		
3	Проведение регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи, предоставленными куратором.		

4	<p>Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-сдача форм обратной связи куратору;</li><li>- представление конкретных результатов взаимодействия;</li><li>- тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию;</li><li>- взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования</li></ul>		
---	---	--	--

**ГБПОУ АО «Астраханский колледж вычислительной техники»**

**РАССМОТРЕНО**

На заседании УМС колледжа

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ АО «АКВТ»

\_\_\_\_\_ Д.А.Лунев

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»**

**ФИО наставляемого** \_\_\_\_\_

**Опыт работы** \_\_\_\_\_

**Основания для организации наставничества** \_\_\_\_\_

**ФИО наставника** \_\_\_\_\_

**Опыт работы** \_\_\_\_\_

**Срок реализации плана** \_\_\_\_\_

**Регулярность встреч** \_\_\_\_\_

**Цель:** Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже.
5. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя

**Ожидаемые результаты**



Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

**Оцениваемые результаты**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ ( методических разработок)

№ пп	Содержание этапов работы	сроки	результат
1	Первая организационная встреча наставника и наставляемого (знакомство).		
2	Вторая рабочая встреча. Определение целей и задач наставничества. Планирование процесса в рамках программы наставничества. Определение сроков взаимодействия.		
3	Проведение регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи, предоставленными куратором.		
4	Процедура завершения взаимодействия: -сдача форм обратной связи куратору; - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования		