ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества в
КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»
2020 – 2024 годы

1. Нормативно-правовое обоснование:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N P-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»;
- Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций по внедрению 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»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утв. на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р);
- Национальный проект «Образование»: Федеральный проект «Успех каждого ребенка», Федеральный проект «Билет в будущее»;
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Приказ №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Устав КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»;
- Паспорт программы целевой модели наставничества КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса», утв. приказом директора техникума от 01.09.2020 г. № 242/1.

2. Назначение Программы

Внедрение Программы позволит добиться комплексного повышения качества образовательных услуг, формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, обеспечит улучшение показателей в спортивной, профориентационной, образовательной, социокультурной, и других сферах, позволит осуществить успешную адаптацию выпускников техникума в трудовой деятельности.

3. Актуальность Программы целевой модели наставничества студентов КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования.

4. Цель и задачи Программы

Цель внедрения: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

Задачи реализации:

- улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка студента к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5. В качестве **концептуального обоснования** программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:
- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
 - 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
 - 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

6. Механизмы реализации Программы:

- нормативно-правовая база Российской Федерации, Красноярского края, ЗАТО г. Зеленогорска и техникума;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации программы и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

7. Принципы эффективной опоры программы наставничества

Принцип научности	предполагает применение научно обоснованных и проверенных образовательных технологий
Принцип системности	предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов
Принцип стратегической целостности	определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества
Принцип легитимности	требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права
Принцип обеспечения суверенных прав личности	предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем
Принцип аксиологичности	подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей
Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка	(принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого)
Принцип личной ответственности	предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта
Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности	направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности
Принцип равенства	признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности

8. Компоненты Программы

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологичный	Оценочно-диагностический
взаимообогащающее	работа с наставниками,	интерактивные	Мониторинг и оценка параметров:

общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека	наставляемыми родителями студентов, коллективом техникума; с внешней средой, работодателями, социальными партнерами	технологии, тренинговые технологии, проектные технологии, консультации, беседы, семинары	- организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставники и наставнические наставляемые отношения и др.).
---	---	--	--

9. Направления деятельности техникума по реализации Программы:

- учебная работа;
- все виды практик;
- проектно-исследовательская деятельность;
- «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia);
- Абилимпикс;
- Атомскиллс;
- «Билет в будущее»;
- олимпиады, конкурсы, соревнования по дисциплинам и предметам;
- воспитательная и социальная работа, в том числе и постинтернатное сопровождение;
- спортивная работа;
- профориентационная работа.

10. Формы наставничества

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников:

- педагог - педагог;
- педагог – студент;
- студент– ученик (школьник);
- студент – студент;

- работодатель – студент.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

11. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества.

Наименование показателя	Периоды, год реализации			
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программу наставничества техникума в роли <i>наставляемого</i> , %	20	30	35	40
Уровень удовлетворенности <i>наставляемых</i> участием в программу наставничества, %	50	55	60	65
Доля <i>обучающихся</i> от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программу наставничества в роли <i>наставника</i> , %	5	7	8	10
Доля <i>педагогических работников</i> от общего количества сотрудников техникума, вошедших в программу наставничества в роли <i>наставника</i> , %	19	20	22	25
Доля <i>представителей работодателей</i> , от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программу наставничества техникума	4	5	7	7

в роли <i>наставника</i> , %				
Уровень удовлетворенности <i>наставников</i> участием в программе наставничества, %	50	55	60	65

12. Структура Программы

- *Внешний контур* образуют представители министерства образования Красноярского края, региональной власти и органов местного самоуправления ЗАТО г. Зеленогорска и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества. Эта деятельность направлена на обеспечение поддержки Программы наставничества:

- начальный этап – привлечение участников Программы,
- промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе подготовки и реализации Программы,
- финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы); привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

- *Внутренний контур* представляют директор и администрация техникума, студенты и их родители, преподаватели, мастера производственного обучения, педагог-психолог, старший методист и сотрудники различных структурных подразделений техникума, привлекаемые к реализации Программы. Эта деятельность направлена на поддержание Программы внутри техникума:

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы и пополнение базы наставников;
- взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирование баз наставников и наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

13. Этапы реализации Программы:

- этап 1. Анализ условий для внедрения программы наставничества. Создание условий для реализации программы.
- этап 2. Формирование базы наставляемых.
- этап 3. Формирование базы наставников.
- этап 4. Отбор и обучение наставников.

- этап 5. Формирование наставнических пар или групп.
- этап 6. Организация работы наставнических пар или групп.
- этап 7. Мониторинг результативности. Завершение наставничества.

Мероприятия этапа	Работа с внешней средой	Сроки выполнения	Ответственные	Результат
Этап 1. Анализ условий для внедрения программы наставничества. Создание условий для реализации программы. <i>Цель:</i> Создание условий для внедрения программы целевой модели наставничества.				
Провести сбор информации и анализ направлений деятельности техникума с возможностью использования модели наставничества.	- Провести сбор информации и анализ возможностей социальных партнеров и иных организаций, заинтересованных в сотрудничестве с техникумом.	август-сентябрь 2020 г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. ст.методист Азизова Л.П.	Сбор заявлений от потенциальных участников наставничества
Создать рабочую группу по внедрению и реализации программы наставничества.	- Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества.	август-сентябрь 2020 г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г.	Назначение куратора и лиц ответственных за реализацию целевой модели наставничества
Обеспечить нормативно-правовое оформление и сопровождение программы наставничества.	заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества.	декабрь 2020 г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Разработка и внедрение нормативно-правовой базы по сопровождению программы наставничества
Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы.	- Информировать аудитории о возможностях программы наставничества,	сентябрь-октябрь 2020г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	Информирование общественности на сайте и в группах социальных сетей
Сформировать команду и выбрать куратора,	программы наставничества,			Назначение куратора и лиц ответственных за реализацию

отвечающих за реализацию программы.	планируемых результатах и вариантах участия.			целевой модели наставничества
Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.		сентябрь-декабрь 2020 г.	ст.методист Азизова Л.П.	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
Определить цели и задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые внутренние и внешние ресурсы реализации Программы.		сентябрь-декабрь 2020 г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества. Создание раздела на сайте техникума, посвященного внедрению целевой модели наставничества.
Издать приказ «Об утверждении и внедрении Программы наставничества в техникуме»		сентябрь 2020 г.	директор Родченко С.П.	Приказ «Об утверждении и внедрении Программы наставничества в техникуме»
Этап 2. Формирование базы наставляемых.				
<i>Цель:</i> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогических сотрудников, которые можно решить с помощью наставничества				
Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.	- Информировать социальных партнеров или иных заинтересованных организаций о сборе информации,	ежегодно сентябрь-октябрь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Согласия на сбор и обработку персональных данных от представителей работодателей
Организовать сбор данных о наставляемых		ежегодно сентябрь-	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н.	База данных о предварительных запросах, наставляемых

по доступным каналам (родители, мастера п/о, кл. руководители, педагог-психолог, социальные педагоги, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе.	принять их дополнительную информацию к рассмотрению.	октябрь	зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	по потребностям в обучении
Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.		ежегодно октябрь-ноябрь	ст.методист Азизова Л.П.	База наставляемых с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Цель: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы наставничества.	- Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников. - Привлечь сотрудников иных заинтересованных организаций к	ежегодно октябрь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Информационное продвижение моделей наставничества. Проведение педагогического совета для информирования о запуске программы наставничества.
Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.		ежегодно октябрь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера

	формированию пар или групп. - Мотивировать наставников.			интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных
Организовать обучение наставников через различные формы обучения, в том числе и на базе техникума.		весь период действия программы	ст.методист Азизова Л.П.	Повышение квалификации, документы об обучении наставников. Портфолио наставника.
Этап 4. Отбор и обучение наставников.				
<i>Цель:</i> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми				
Организовать отбор и обучение наставников	- Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, к отбору и обучению наставников. - Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)	ежегодно октябрь-ноябрь	ст.методист Азизова Л.П.	Повышение квалификации, документы об обучении наставников. Портфолио наставника.
Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности в техникуме		до 01.07.2021 г.	ст.методист Азизова Л.П.	Пакет методических материалов
Организовать работу «Круглого стола» по направлениям наставничества		2020-2021 уч. г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	Отчет по SWOT-анализу. Обмен по практическому применению направлений наставничества

			ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	
Организовать обучение наставников через различные формы обучения, в том числе и на базе техникума.		весь период действия программы	ст.методист Азизова Л.П.	Повышение квалификации наставников и кураторов
Этап 5. Формирование наставнических пар или групп. <i>Цель:</i> сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям				
Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп.	- Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп	весь период действия программы	зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. педагог-психол. СимачеваА.И. социальный педагог Степанченко Е.В.	Сценарии встреч
Информировать участников о сложившихся парах или группах		ежегодно октябрь-ноябрь	зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. социальный педагог Степанченко Е.В. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Приказ об утверждении наставнических пар или групп. Планы индивидуального развития наставляемых.
Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника		весь период действия программы	педагог-психол. СимачеваА.И. социальный педагог Степанченко Е.В.	Памятка для наставляемых
Провести анкетирование		весь период действия	педагог-психол. СимачеваА.И. социальный педагог	Анализ анкет групповой встречи и соединение

		программы	Степанченко Е.В. ст.методист Азизова Л.П.	наставников и наставляемых в пары. Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар
<p>6 этап. Организация работы наставнических пар или групп. <i>Цель:</i> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</p>				
Сформировать пакеты текущей и отчетной документации для реализации Программы.	- Оказать партнерам методическую помощь из базы материалов техникума.	весь период действия программы	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Номенклатура текущей и отчетной документации
Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	- Промежуточные результаты программы транслировать партнерам, программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	весь период действия программы	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить цель на встречи, назначают время. Поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.		весь период действия программы	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П.	SWOT-анализ.

			ст.мастер Повелица В.А.	
Предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).		весь период действия программы	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Памятки с рекомендациями.
Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.		весь период действия программы	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст,мастер Повелица В.А.	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы
Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.		ежегодно май-июнь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых.
Разработать систему поощрений наставников.		сентябрь-ноябрь 2021 г.	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	Приказ о поощрении участников наставничества.

7 этап. Мониторинг результативности. Завершение наставничества.

Цель: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой

рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников				
Организовать сбор информации обратной связи от наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.	- Промежуточные итоговые результаты реализации Программы транслировать партнерам для актуализации и потенциального вовлечения в итоговый цикл Программы. - Пригласить представителей Бизнес-сообщества, образовательных организаций, партнеров по образовательной деятельности, партнеров-работодателей и выпускников на итоговое мероприятие. - Популяризировать	ежегодно май-июнь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
Провести рефлексию влияния программы на наставляемых.		ежегодно май-июнь	ст.методист Азизова Л.П.	Заполнение дневника наставника.
Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.		ежегодно май-июнь	ст.методист Азизова Л.П.	Отчет по итогам наставнической программы
Реализовать систему поощрений наставников.		ежегодно май-июнь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г.	Приказ о поощрении участников наставничества
Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших их кейсов.		ежегодно май	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Семинар-концерт
Сформировать		ежегодно	зам.дир. по УПО Поляков В.Г.	Оформление баз практик на

долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли, наставника.	лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров. - Создать условия для реализации системы поощрений наставников и кураторов программы.	май-июнь	зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	сайте техникума
Подготовить итоговый отчёт о результатах апробации методологии наставничества в техникуме		ежегодно июнь	зам.дир. по УПО Поляков В.Г. зам.дир. по УР Тихонова Л.Н. зам.дир. по ВРиСВ Лебедева М.Г. ст.методист Азизова Л.П. ст.мастер Повелица В.А.	Итоговый отчёт о результатах апробации программы целевой модели наставничества

Заместитель директора по УПО

В.Г.Поляков

Старший методист

Л.П.Азизова

Тел.: +7 913 179 13 26