

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"Дзержинский индустриально-коммерческий техникум"

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
ГБПОУ «Дзержинский
индустриально-коммерческий
техникум»
Протокол от 29.12.2020 № 3/1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ДИКТ
Е.А.Скребков
«31» 12 2020



ПРОГРАММА

«Школа наставничества»

Срок реализации
2021-2024

Разработчик:
педагог дополнительного
образования
О.Ю.Луканова

Дзержинск
2020

Оглавление

	Паспорт программы	3-7
1.	Пояснительная записка	7-8
2.	Цели и задачи	8
3.	Ожидаемые результаты	8-9
4.	Сроки реализации программы	10
5.	Содержание программы	10-17
6.	Условия эффективности наставничества	18-19
7.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника	19-21
	Приложение 1 Методики изучения личности наставляемого	22-31
	Приложение 2 Индивидуальный план наставничества	32-33
	Приложение 3 Отчет об итогах наставничества	34-35

Паспорт программы

Наименование программы	Программа ГБПОУ «Дзержинский индустриально – коммерческий техникум» «Школа наставничества»
Основание для разработки программы:	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Федеральный проект «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) национального проекта «Образование»; 3. Конвенция о правах ребенка; 4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»; 5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»; 6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 01.04.2019 № Р-42 «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена» (в действующей редакции); 7. Приказ Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» от 31 января 2019 года №31.01.2019-1 (ред. от 09.01.2020) «Об утверждении Методики организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия»; 8. Приказ ГБПОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» от 15.11.2021 № 373-1 «Об организации деятельности инновационных площадок на базе образовательных организаций Нижегородской области в 2021-2022 учебном году на возмездной основе» о присвоении статуса инновационной площадки на базе ГБПОУ ДИКТ по теме «Реализация многоуровневого

	профориентационного наставничества в профессиональной образовательной организации»; 9. «Методика самооценки лидерских качеств» А.Н.Лутошкина https://infourok.ru/; 10. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В.Синвский, Б.А.Федоришин https://multiurok.ru/; 11. Тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жариков, Е.Крушельницкий https://psylist.net/
Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности	Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности и возрождения института наставничества в целом отражена в словах Президента Российской Федерации В.В.Путина на встрече с участниками форума «Наставник» 14.02.2018: "...подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики - это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда...Без любви к своей профессии нельзя, невозможно добиваться никаких результатов...она предполагает желание передать свои знания тем людям...которые достойны того, чтобы, будучи в этой профессии, развивать её дальше. Как же можно любить своё дело и хотя бы не попробовать до своего уровня поднять людей, которые...способны к этому...для того, чтобы они сделали шаг в будущее этой профессии...Любой профессионал...всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь...эта профессия развивалась, чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надёжных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества..."
Концептуальное обоснование программы наставничества	Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций; представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов, описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы. Скорость и продуктивность усвоения знаний, которые обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.
Цель программы	Освоение обучающимися секретов мастерства через создание благоприятных условий для личностного и

	профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся
Задачи программы	- помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала; - улучшение образовательных, творческих результатов; - развитие гибких навыков и метакомпетенций; - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
Сроки и этапы реализации программы	I этап – Организационный (выявление образовательных затруднений обучающихся) - август – октябрь 2021г.; II этап – Содержание деятельности (разработка основных направлений работы с обучающимися, реализация программы) - октябрь 2021 года - декабрь 2024 года; III этап – Аналитический (подведение итогов работы и анализ эффективности реализации на каждом этапе программы) - ежегодно
Ожидаемые результаты Программы	В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие ее эффективность: По реализации задачи «помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала» - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», входящих в состав Студенческого совета ГБПОУ ДИКТ, составит не менее 20% к 2024 году; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших активными участниками волонтерского движения «Прорыв» составит 100% к 2024 году; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших командирами учебных групп, составит не менее 15% к 2024 году; По реализации задачи «улучшение образовательных, творческих результатов»: - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, составит 100% к 2024 году; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» разного уровня, составит 100% к 2024 году;

	- количество обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших победителями и призерами чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» составит не менее 7 человек; По реализации задачи «развитие гибких навыков и метакомпетенций»: - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», принявших участие в областном слете обучающихся профессиональных образовательных организаций «Мы – творцы. Мы родом из Профтех!», составит не менее 10% к 2024 году; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками научно-технических конференций, в том числе конкурса исследовательских, проектных и творческих работ «Моя профессиональная карьера», областной научно-практической конференции «От проекта – к профессиональной карьере» разного уровня, составит 100% к 2024 году; По реализации задачи «создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации»: - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками тренингов по подготовке к участию в чемпионатах, конкурсах, олимпиадах разного уровня, составит 100% к 2024 году; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками разработки дизайн-проекта «Центр профессионального самоопределения, методической поддержки наставничества «Вектор» в городском округе города Дзержинска» составит 80% к 2024 году; По реализации задачи «создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности»: - количество пар обучающихся – членов кружка «Чемпион», реализующих форму наставничества «студент-студент», составит не менее 8; - расширение внедряемых видов наставничества до 6; - доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», охваченных различными формами частичной занятости, в том числе у социальных партнеров техникума, составит 100% к 2024 году
--	--

Критерии оценки результативности программы	Применяются количественные и качественные критерии оценки результативности программы
Контроль за исполнением Программы	- внутренняя экспертиза по обеспечению организации самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации программы; - отчет руководителя кружка «Чемпион» о реализации программных мероприятий в форме аналитической справки ежегодно

1. Пояснительная записка

Актуальность данной программы выражается в полном раскрытии потенциала личности студента (наставляемого), необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях рынка труда, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся, предполагает возрождение института наставничества путем вовлечения студентов техникума - членов кружка «Чемпион» в реализацию формы наставничества «педагог-студент», направлена на подготовку востребованных высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов для экономики региона.

Основное важное условие это – оказание профессиональной помощи и поддержки студента в выборе профессии и приобретении определённого запаса знаний, умений и навыков необходимых для достижения высоких результатов в профессиональной сфере. В целом, программа создает для обучающихся «социальный лифт» через эффективное студенческое сообщество, помогает в формировании мотивированного и осознанного карьерного проектирования.

С этой целью используется форма наставничества «педагог - студент». Преимущества ее очевидны: имеет широкую направленность, обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы со студентами в условиях профессиональной деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных достижений, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Порядок подготовки наставника, организации и стимулирования его работы описаны в следующих локальных актах образовательной организации:

- положение о наставничестве в ГБПОУ «ДИКТ»;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ ДИКТ Положения об оплате труда работников;

- приказ о назначении наставников.

Форма наставничества «педагог - студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации. Наставник путем анкетирования (приложение 1) выявляет и ведет наставляемого на протяжении всего срока обучения. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход, создавая комфортную обстановку для его развития. Студент активно вовлекается в проектную деятельность, олимпиадное движение, в работу с социальными партнёрами (ОАО «ЕК КЕМИКАЛ», ООО «СМК», ООО «Бытсервис», ООО СК «СТРОЙМАКС»). Эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста.

2. Цели и задачи

Цель реализации наставничества в форме «педагог - студент» - освоение обучающимися секретов мастерства через создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся.

Задачи реализации наставничества в форме «педагог - студент»:

- помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

3. Ожидаемые результаты

В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие ее эффективность:

По реализации задачи «помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала»

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», входящих в состав Студенческого совета ГБПОУ ДИКТ, составит не менее 20% к 2024 году;
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших активными участниками волонтерского движения «Прорыв» составит 100% к 2024 году;

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших командирами учебных групп, составит не менее 15% к 2024 году;

По реализации задачи «улучшение образовательных, творческих результатов»:

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, составит 100% к 2024 году;

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» разного уровня, составит 100% к 2024 году;

- количество обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших победителями и призерами чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» составит не менее 7 человек;

По реализации задачи «развитие гибких навыков и метакомпетенций»:

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», принявших участие в областном слете обучающихся профессиональных образовательных организаций «Мы – творцы. Мы родом из Профтех!», составит не менее 10% к 2024 году;

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками научно-технических конференций, в том числе конкурса исследовательских, проектных и творческих работ «Моя профессиональная карьера», областной научно-практической конференции «От проекта – к профессиональной карьере» разного уровня, составит 100% к 2024 году;

По реализации задачи «создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации»:

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками тренингов по подготовке к участию в чемпионатах, конкурсах, олимпиадах разного уровня, составит 100% к 2024 году;

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками разработки дизайн-проекта «Центр профессионального самоопределения, методической поддержки наставничества «Вектор» в городском округе города Дзержинска» составит 80% к 2024 году;

По реализации задачи «создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности»:

- количество пар обучающихся – членов кружка «Чемпион», реализующих форму наставничества «студент-студент», составит не менее 8;

- расширение внедряемых видов наставничества до 6;

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», охваченных различными формами частичной занятости, в том числе у социальных партнеров техникума, составит 100% к 2024 году.

4. Сроки реализации программы

Программа реализуется в период с 2021 по 2024 годы в три этапа.

I этап – Организационный (выявление образовательных затруднений обучающихся) - август – октябрь 2021г.;

II этап – Содержание деятельности (разработка основных направлений работы с обучающимися, реализация программы) - октябрь 2021 года - декабрь 2024 года;

III этап – Аналитический (подведение итогов работы и анализ эффективности реализации на каждом этапе программы) – ежегодно.

5. Содержание программы

Наставником может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов техникума, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Наставляемые - обучающиеся – члены кружка «Чемпион»:

– социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или девиантное поведение, отсутствие мотивации к осознанному выстраиванию траектории собственного развития и трудоустройства;

– с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах,

– одарённые студенты.

Механизм реализации наставничества в форме «педагог - студент»:

1. закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

2. наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся (члены кружка «Чемпион») на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

1. учебно-профессиональное наставничество: наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а

также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

2. социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности;

3. индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, демонстрирующих как выраженные лидерские способности, так и попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Принципы наставнической деятельности:

- доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения;
- непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку;
- взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников.

Таблица 1. План мероприятий программы наставничества форма «педагог - студент»

№ п/п	Направления наставничества/ мероприятия	Сроки реализации	Категория участников, ответственных
1	Учебно-профессиональное наставничество:		
	подготовка к профессиональным чемпионатам профмастерства WSR	ежедневно	наставник/ наставляемый
	подготовка к участию в областных олимпиадах профессионального мастерства	ежедневно	наставник/ наставляемый
	подготовка к участию в Абилимпикс	ежедневно	наставник/ наставляемый
	подготовка к участию в научно – практических конференциях	в течение года, 2 раза в неделю	наставник/ наставляемый
	Подготовка к участию в областном слете обучающихся	в течение года, 2 раза в неделю	наставник/ наставляемый

	профессиональных образовательных организаций «Мы - творцы. Мы родом из Профтех!»		
	Подготовка к участию в научно-технических конференциях, в том числе в конкурсе исследовательских, проектных и творческих работ «Моя профессиональная карьера»,	в течение года, 2 раза в неделю	наставник/ наставляемый
	Подготовка к участию в областной научно-практической конференции «От проекта – к профессиональной карьере» разного уровня	в течение года, 2 раза в неделю	наставник/ наставляемый
	Подготовка к участию в разработке дизайн-проекта «Центр профессионального самоопределения, методической поддержки наставничества «Вектор» в городском округе города Дзержинска»	в течение года, 2 раза в неделю	наставник/ наставляемый
2	Социокультурное наставничество:		
	организация работы отряда волонтеров	в течение года, 1 раз в месяц	зам. директора по УВР, соц. педагог, наставник
	организация экскурсий на предприятия социальных партнеров	1 раз в полгода	наставник
	тематические конкурсы плакатов, кроссвордов; предметные недели	1 раз в месяц	классные руководителя, мастера п/о, наставник
	цикл встреч со службой занятости, представителями производства «Мое будущее это моя профессия»	1 раз в полгода	зам. директора по УВР, классные руководителя, мастера п/о, наставник
	оказание помощи ветеранам района, ветеранам техникума	1 раз в полгода	зам. директора по УВР, соц. педагог, наставник

	участие в субботниках: уборка прилегающей территории, оказание посильной помощи в ремонте техникума.	В течение года	студенты, мастера п/о, пре наставник подаватели,
3	Индивидуально-профилактическое наставничество:		
	Организация работы пар обучающихся – членов кружка «Чемпион», реализующих форму наставничества «студент-студент»	В течение года	наставник, студент, наставляемый
	Оказание помощи в устройстве различными формами частичной занятости, в том числе у социальных партнеров техникума членам кружка «Чемпион»		наставник, наставляемый
	Организация совместной работы с органами опеки и попечительства, соцзащиты,	В течение года	Социальные педагоги, классные руководители Мастера п/о
	индивидуальная работа со студентами девиантного поведения	В течение года постоянно	зам. директора по УВР, зав.отделением, психолог, социальный педагог, классные руководители, мастера п/о, наставник

Результатом реализации программы «педагог-студент» является динамика оцениваемых показателей (таблица 2).

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Таблица 2. Показатели эффективности внедрения формы «педагог-студент» в ГБПОУ ДИКТ

Показатели		Сроки реализации
------------	--	------------------

	Ед. измере ния	2021	2022	2023	2024
Задача «помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала»					
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион» войдут в состав Студенческого совета ГБПОУ ДИКТ	%	0	7	14	20
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали активными участниками волонтерского движения «Прорыв»	%	20	48	72	100
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали командирами учебных групп	%	3	7	11	15
Задача «улучшение образовательных, творческих результатов»					
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками олимпиад, конкурсов профессионального мастерства	%	30	58	81	100
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» разного уровня	%	26	52	79	100
- количество обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали победителями и призерами чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс»	чел.	3	5	6	7
Задача «развитие гибких навыков и метакомпетенций»					
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», приняли участие в областном слете обучающихся профессиональных образовательных организаций «Мы – творцы. Мы родом из Профтех!»	%	2	5	7	10
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками научно-	%	31	63	87	100

технических конференций, в том числе конкурса исследовательских, проектных и творческих работ «Моя профессиональная карьера», областной научно-практической конференции «От проекта – к профессиональной карьере» разного уровня					
Задача «создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации»					
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками тренингов по подготовке к участию в чемпионатах, конкурсах, олимпиадах разного уровня	%	29	59	75	100
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками разработки дизайн-проекта «Центр профессионального самоопределения, методической поддержки наставничества «Вектор» в городском округе города Дзержинска»	%	18	42	64	80
Задача «создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности»					
- количество пар обучающихся – членов кружка «Чемпион», реализующих форму наставничества «студент-студент»	пар	0	4	6	8
- расширение внедряемых видов наставничества	шт.	2	2	4	6
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», охваченных различными формами частичной занятости, в том числе у социальных партнеров техникума	%	21	49	76	100

Внутренняя экспертиза

Внутренняя экспертиза проводится посредством мониторинга эффективности реализации программы, который понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

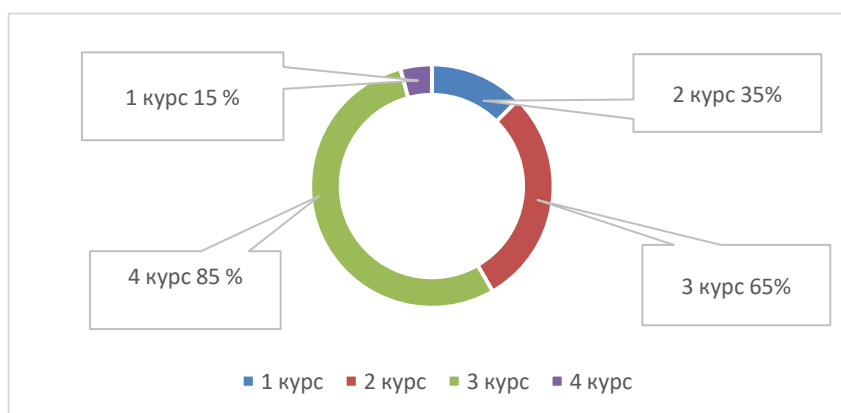
Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации. Выполнив мониторинг, можно убедиться в развитии профессионального роста участников и положительную динамику образовательных результатов

Схема 2. Данные об апробации инструментария



6. Условия эффективного наставничества

Для эффективной реализации программы используется метод стратегического планирования (SWOT- анализ реализуемой программы наставничества).

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Таблица 3. SWOT- анализ реализуемой программы наставничества в ГБПОУ ДИКТ

Внутренние точки опоры			
И С П О Л Б З У Е М	<u>S - сильные стороны</u> Понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. Организация собственной деятельности, определение методов решения профессиональных задач, оценивание их эффективности и качества. Оценивание рисков и принятие решений в нестандартных ситуациях. Использование неформационно-коммуникационных технологий для совершенствования профессиональной деятельности. Умение работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством. Умение ставить цели, организовывать и контролировать работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.	<u>W - слабые стороны</u> Осуществление поиска, анализа и оценки информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. Умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации. Умение осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий. «Синдром гиперответственности», безотказность. «Синдром отличника».	Р А З В И В А Е М

	Умение осуществлять профилактику травматизма, обеспечивать охрану жизни и здоровья. Участие в исследовательской и проектной деятельности.		
Внешние точки опоры			
Д Е Л А Е М	<u>О – возможности</u> участие в сетевых семинарах, мастер-классах или конференции; участие в различных мероприятиях разных форм с взаимодействием родителей; самообразование, саморазвитие;	<u>Т – угрозы</u> недостаточность в детальной проработке, понимания сути важности использования профессионально-личностных качеств; отсутствие четкого (целенаправленного) пути по профессионально-личностному саморазвитию для достижения высокого (эффективного) результата; неуверенность в себе.	И С С Л Е Д У Е М

Схема 4. Программа наставничества с учётом системы SMART



7. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

В ходе реализации программы используются следующие типы наставничества: прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу

обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

В зависимости от выбранного типа наставничества, наставник выполняет следующие роли:

- тьютор;
- ментор;
- баддинг;
- куратор;
- фасилитатор;
- коуч.

Методы организации наставнической деятельности так же зависят от выбранного стиля работы в конкретной ситуации:

Ситуация	Стиль	Метод
Выполнение легко запоминающихся, простых в исполнении операции	объяснение	- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
Выполнение трудных операций	инструктаж	— личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
Выполнение операций по развитию гибких навыков и метакомпетенций	развитие	- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных, в том числе кейс-технологии, деловые игры, тренинги), расширяющих опыт

		наставляемого и активизирующих процессы его развития; – создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого)
--	--	--

На основании проведенного анализа, выбранных форм и методов наставник ведет дневник (индивидуальный план), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе индивидуального наставничества (Приложение 2). Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

Методики изучения личности наставляемого

Тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жариков, Е.Крушельницкий

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности (КОС)», разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным.

Цель: определение уровня сформированности коммуникативных способностей у обучающихся.

Методика содержит 40 вопросов, все вопросы сгруппированы в две шкалы, определяющие уровень коммуникативных и организаторских склонностей. Я использовала индивидуальную форму работы.

Проведение исследования. Учащимся раздаются листы ответов. Вопросы - в письменном виде.

Инструкция: «Вам будут предложены 40 вопросов, касающиеся некоторых Ваших склонностей. Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из двух вариантов ответов тот, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению о себе. Отвечать надо следующим образом: рядом с номером вопроса поставьте знак «+», если Ваш ответ «да», или знак «-», если Ваш ответ «нет». Над вопросами долго не думайте, правильных или неправильных ответов нет». Обращайте внимание на первые слова вопроса. Ваш ответ должен быть точно согласован с этими словами. Например, как следует отвечать на вопрос «Правда ли, что Вам не нравится заниматься математикой?». Если Вам действительно не нравится заниматься экономикой, то отвечайте на этот вопрос положительно: «Да» (то есть с утверждением Вы согласны). Но если Вам нравится заниматься экономикой, то на тот же самый вопрос «Правда ли, что Вам не нравится заниматься экономикой?», отвечайте отрицательно: «Нет» (то есть с утверждением Вы не согласны).

Желаю Вам успешной работы над тестом!».

Время выполнения методики 10-15 минут.

Вопросы

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?

6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удастся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?

- 30.Принимаете ли Вы участие в общественной работе техникума?
- 31.Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
- 32.Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
- 33.Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
- 34.Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
- 35.Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
- 36.Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
- 37.Верно ли, что у Вас много друзей?
- 38.Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
- 39.Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
- 40.Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности - ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности - ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 \cdot C, \text{ где}$$

K - величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I - низкий

0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III - средний
0,66-0,75	4	IV - высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I - низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III - средний
0,71-0,80	4	IV - высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

Анализ полученных результатов.

Оценка 1 - низкий уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Оценка 2 – уровень ниже среднего, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Оценку 3 - средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Оценка 4 относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны

принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Оценка 5 - очень высокий уровень проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Тест «Диагностика лидерских способностей» Е.Жариков, Е.Крушельницкий
Чтобы пройти тест Вам понадобятся лист бумаги и ручка.

Назначение теста:

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту:

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - да;
 - нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - да;
 - нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - да;
 - нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - да;
 - нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-либо?
- да;
 - нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
- да;
 - нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
- да;
 - нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
- да;
 - нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
- да;
 - нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
- да;
 - нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
- да;
 - нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- да;
 - нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- да;
 - нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- да;
 - нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- да;
 - нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- с покорными людьми;
 - с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- да;
 - нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?
- да;
 - нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- да;
 - нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 - просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- да;
 - нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- да;
 - нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- да;
 - нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- самый компетентный человек;
 - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- да;
 - нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- да;
 - нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- тот, который все решает сам;
 - тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- коллегиальный;
 - авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- да;
 - нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- промолчите;
 - будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- да;
 - нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- да;
 - нет.
36. Что бы вы предпочли?
- работать под руководством хорошего человека;
 - работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- согласен;

- не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- да;
- нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- да;
- нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- опускаете руки;
- появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- да;
- нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- да;
- нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- введу нужные изменения немедленно;
- не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

- да;
- нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

- да;
- нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- да;
- нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- художником, поэтом, композитором, ученым;
- выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- могучую и торжественную;
- тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

- да;
- нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

- да;
- нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

- Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог - студент»

Ф.И.О., группа наставляемого Ершов Сергей Юрьевич, группа № 30

Ф.И.О. и должность наставника Луканова Ольга Юрьевна

Срок осуществления плана: с январь 2021 г. по декабрь 2021 г.

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ожидаемый результат
1.	Знакомство с пакетом нормативных документов	январь, 2021г.	наставник	Усвоение информации
2.	Проведение тестирования на выявление уровня тревожности. Проведение диагностики «Преподаватель глазами студента».	февраль 2021г.	наставляемый	Разработка рекомендаций для наставляемых
3.	Проведение коммуникативных тренингов, направленных на приобретение навыков уверенного поведения, самопрезентации. Проведение психологических тренинговых занятий на тему – «Я и стресс», «Лидер».	март 2021г.	наставляемый	Формирование soft-skills и hard-компетенций
4.	Подготовка и участие обучающегося в Отборочном этапе к финалу Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) (по компетенции Облицовка плиткой)	январь – апрель 2021г	наставляемый	Участие наставляемого в Отборочном этапе к финалу Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)
5.	1. Освоение методик самоконтроля с учетом особенностей соревнований по стандартам WorldSkills 2. Освоение методик эффективной самопрезентации. 3. Освоение методик саморегуляции, коррекции скованности и волнения, а также этики собственного поведения во время прохождения соревнования.	сентябрь 2021г.	наставляемый	Достижение психологического состояния, при котором наставляемый может продемонстрировать наивысший уровень профессионализма. Презентация работы наставляемого Приобретение навыков саморегуляции до и вовремя участия на чемпионате «Молодые

	4. Освоение методик и навыков умения четко и грамотно аргументировать и представлять свою точку зрения.			профессионалы» (WorldSkillsRussia) Успешная самопрезентация наставляемого
6.	Проведение циклов мастер-классов	апрель – июнь, 2021	наставник наставляемый	Освоение профессиональных компетенций наставляемым
7.	Разработка индивидуальных технологических карт по участию в проекте наставничества	сентябрь 2021	наставник наставляемый	Индивидуальные карты участников программы наставничества
8.	Экскурсии на предприятия социальных партнеров техникума	октябрь 2021	наставник наставляемый	Мотивация к обучению по выбранной профессии, специальности. Знакомство с условиями производства, материально-технической базой предприятия.
9.	Участие обучающихся в внутри техникумовском чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) (по компетенции Облицовка плиткой)	октябрь 2021	наставляемый	Отбор наставляемого для участия в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)
10.	Проведение и участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) (по компетенции Облицовка плиткой)	ноябрь – декабрь 2021	наставляемый	Призовое место
11.	Разработка программы подготовки к участию в Отборочном этапе Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) по компетенции Облицовка плиткой	декабрь 2021	наставник	Программа

Подпись наставника

«___» _____ 2021г.

Подпись наставляемого

«___» _____ 2021 г.

Отчет об итогах наставничества

Показатели	Ед. измерения	Сроки реализации	
		2021	2022 с января по май
Задача «помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала»			
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион» войдут в состав Студенческого совета ГБПОУ ДИКТ	%	0	7
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали активными участниками волонтерского движения «Прорыв»	%	20	48
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали командирами учебных групп	%	3	7
Задача «улучшение образовательных, творческих результатов»			
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками олимпиад, конкурсов профессионального мастерства	%	30	58
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс» разного уровня	%	26	52
- количество обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали победителями и призерами чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», «Абилимпикс»	чел.	3	5
Задача «развитие гибких навыков и метакомпетенций»			
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», приняли участие в областном слете обучающихся профессиональных образовательных организаций «Мы - творцы. Мы родом из Профтех!»	%	2	5
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», стали участниками научно-технических конференций, в том числе конкурса исследовательских, проектных и творческих работ «Моя профессиональная карьера», областной научно-практической конференции «От проекта – к профессиональной карьере» разного уровня	%	31	63
Задача «создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации»			

- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками тренингов по подготовке к участию в чемпионатах, конкурсах, олимпиадах разного уровня	%	29	59
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», ставших участниками разработки дизайн-проекта «Центр профессионального самоопределения, методической поддержки наставничества «Вектор» в городском округе города Дзержинска»	%	18	42
Задача «создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности»			
- количество пар обучающихся – членов кружка «Чемпион», реализующих форму наставничества «студент-студент»	пар	0	4
- расширение внедряемых видов наставничества	шт.	2	2
- доля обучающихся – членов кружка «Чемпион», охваченных различными формами частичной занятости, в том числе у социальных партнеров техникума	%	21	49

Подпись наставника _____ (О.Ю. Луканова)

«___» _____ 2021г.