

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАМЧАТСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАМЧАТСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ККТиС _____ О.Г. Мошкина

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
«ДОРОЖНОЙ КАРТЫ» ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2024/2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

г. Петропавловск-Камчатский, 2024

1. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных 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.
- Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по следующим формам наставничества:

«ПДАГОГ – ПЕДАГОГ» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

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 колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.

3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

«ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель: развитие профессионально-значимых качеств личности и профессиональных компетенций обучающихся, повышение результативности обучения.

Задачи:

1. Поиск и развитие инициатив обучающегося на основе их интересов.

2. Формирование устойчивого интереса к получаемой профессии.

3. Создание необходимых условий для успешного профессионального самоопределения.

4. Стимуляция творческой и познавательной деятельности обучающихся.

5. Подготовка и участие в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

1. поиск и развитие инициатив обучающихся, творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах мастерства, чемпионатах профессионального мастерства);

2. наставничества обучающихся, победителей олимпиад, «Абилимпикс», «Профессионалы».

«РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Цель: получение студентом актуализированного 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. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№п/п	Наименование мероприятия	Ответственные	Сроки
1.	Утверждение наставнических пар «педагог – педагог», «педагог – обучающийся», «работодатель – обучающийся» на 2024/2025 учебный год	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, зам. директора по УПР, зав. УМО, старший методист	Сентябрь 2024
2.	Разработка и утверждение персонализированных программ наставничества «педагог – педагог», «педагог – обучающийся», «работодатель – обучающийся» на 2024/2025 учебный год	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, зам. директора по УПР, зав. УМО, старший методист	Сентябрь 2024
3.	Методическое сопровождение наставничества	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, зам. директора по УПР, зав. УМО, старший методист	

3.1.	Организация и проведение практикумом для наставляемых из числа педагогов	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, зав. УМО, старший методист	
1.	Разработка календарно-тематического плана дисциплины (учебной практики) и воспитательной работы	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старший методист	Ноябрь 2024
2.	Анализ урока. Виды анализа	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старший методист	Декабрь 2024
3.	Электронная информационно-образовательная система колледжа	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старший методист	Январь 2025
3.2.	Организация и проведение методического семинара в режиме ВКС по вопросам аттестации	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старший методист, ведущий специалист отдела кадров	Ноябрь 2024
4.	Создание портфолио наставляемых и наставников	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старшие методисты	В течение учебного года
5.	Организация и проведение анкетирования наставников и наставляемых с целью выявления проблем и эффективных методик организации наставничества.	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, старшие методисты	Июнь 2025
6.	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Зам. директора по качеству образования и работе с филиалом, зам. директора по УПР, зав. УМО, старший методист	Май 2025