

**Дорожная карта реализации наставничества
в Московском техникуме креативных индустрий им. Л.Б Красина
на 2025-2026 учебный год**

Цель: Создание эффективной системы наставничества, способствующей адаптации, профессиональному развитию и карьерному росту работников техникума, в соответствии с Положением об организации наставничества в Техникуме Красина

Куратор: Председатель первичной профсоюзной организации.

Формат: Персонализированные программы наставничества.

Ключевые принципы: Добровольность, индивидуальный подход, конфиденциальность, регулярная оценка эффективности.

Категория наставляемых	Мероприятие	Ожидаемые результаты	Сроки реализации	Ответственные	Индикаторы успеха
Вновь принятые педагогические работники	Программа «Добро пожаловать» (экспресс-погружение в корпоративную культуру техникума Красина): знакомство с особенностями образовательного процесса, корпоративной культурой, проектами, нормативно-правовой базой.	Повышение уровня информированности о специфике работы в техникуме, снижение тревожности, формирование позитивного отношения к коллективу	По мере принятия новых работников, не реже 2-х раз в год	Директор, председатель ППО, администрация	- 100% охвата новых педагогических работников. - Положительные отзывы наставников и наставляемых. - Успешная адаптация к новым условиям работы.

	Совместное планирование учебного процесса: Наставник и наставляемый совместно разрабатывают рейтинг-планы по дисциплинам и МДК, планы учебной и внеучебной деятельности, воспитательной работы	Овладение методическими навыками, адаптация к учебным программам, повышение качества занятий	В течение месяца после принятия на работу	Наставник, наставляемый	- Улучшение качества уроков по оценке наставника и коллег - Положительная успеваемость студентов. - Разработка и реализация эффективных внеурочных мероприятий.
	Взаимное посещение уроков с последующим анализом: наставник посещает уроки наставляемого, наставляемый – уроки наставника	Обмен опытом, выявление сильных и слабых сторон, разработка плана индивидуального развития	В течение учебного года	Наставник, наставляемый	- Регулярное проведение взаимных посещений - Объективная оценка уроков. - Разработка и реализация плана индивидуального развития.
Вновь принятые и новые работники	Программа «Добро пожаловать» (экспресс-погружение в корпоративную культуру техникума Красина): знакомство с особенностями образовательного процесса, корпоративной культурой,	Повышение уровня информированности о специфике работы в техникуме, снижение тревожности, формирование позитивного отношения к коллективу	По мере принятия новых работников, не реже 2-х раз в год	Директор, председатель ППО, администрация	- 100% охвата новых педагогических работников. - Положительные отзывы наставников и наставляемых. - Успешная адаптация к новым условиям работы.

	проектами, нормативно-правовой базой.				
	Совместное решение рабочих задач: наставник оказывает помощь в решении сложных задач, консультирует по вопросам работы	Повышение уверенности в своих силах, развитие профессиональных навыков, снижение количества ошибок	В течение года	Наставник, наставляемый	- Успешное решение рабочих задач. - Снижение количества обращений за помощью. - Повышение производительности труда.
Педагогические работники, нуждающиеся в поддержке профессионального развития	Диагностика профессиональных потребностей: определение зон роста, выявление проблемных вопросов	Четкое понимание направлений развития, формирование индивидуального плана развития	Август-сентябрь	Куратор, наставник, наставляемый	- Разработка индивидуального плана развития. - Согласование целей и задач наставничества.
	Мастер-классы, семинары, тренинги, стажировки: повышение квалификации по выбранным направлениям	Овладение новыми методиками, технологиями, повышение профессионального уровня	В течение года	Наставник, методическая служба	- Посещаемость мероприятий. - Успешное применение полученных знаний на практике. - Повышение результатов работы.
	Разработка и реализация проектов: встраивание в проектную работу техникума и города	Развитие творческого потенциала, повышение мотивации к работе, улучшение качества образовательного процесса	Октябрь-июль	Наставник, наставляемый	- Разработка и реализация инновационного проекта. - Публикация результатов проекта. - Повышение интереса студентов к профессиональной деятельности.

Иные работники, нуждающиеся в поддержке профессионального развития	Коучинг-сессии: индивидуальные консультации по вопросам карьерного роста, развития профессиональных компетенций		В течение года	Наставник, наставляемый, администрация	- Регулярное проведение коучинг-сессий. - Достижение поставленных целей. - Повышение удовлетворенности работой.
	Участие в профессиональных сообществах: обмен опытом с коллегами, изучение лучших практик	Расширение кругозора, повышение профессионального уровня, формирование профессиональной сети	В течение года	Наставник, наставляемый	- Участие в мероприятиях профессиональных сообществ. - Обмен опытом с коллегами. - Внедрение лучших практик в работу.
Работники-участники программы кадрового резерва	Разработка индивидуального плана развития: определение целей и задач, необходимых для занятия управленческой позиции	Четкое понимание требований к руководящей должности, формирование плана подготовки	Август-сентябрь	Наставник, наставляемый, директор	- Разработка индивидуального плана развития. - Согласование целей и задач наставничества.
	Стажировка в структурных подразделениях техникума: ознакомление с работой различных служб, приобретение практического опыта	Понимание специфики работы различных подразделений, развитие управленческих навыков	В течение года	Наставник, наставляемый, директор	- Прохождение стажировки во всех необходимых подразделениях. - Получение положительных отзывов о работе. - Успешное выполнение поставленных задач.
	Участие в совещаниях и публичных	Понимание принципов управления, развитие	В течение года	Наставник, наставляемый, директор	Регулярное участие в совещаниях и

	мероприятиях техникума: ознакомление с процессом принятия решений, развитие навыков публичных выступлений.	коммуникативных навыков, повышение уверенности в себе			публичных мероприятиях. - Активное участие в обсуждении вопросов. - Успешное представление своих предложений.
--	--	---	--	--	---

Оценка эффективности программы наставничества:

- Регулярный сбор обратной связи от наставников и наставляемых (анкетирование, интервью).
- Анализ результатов работы наставляемых (повышение квалификации, улучшение качества работы, достижение поставленных целей).
- Оценка удовлетворенности участников программы.
- Публикация результатов реализации системы наставничества на сайте и других информационных ресурсах техникума.