# ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОБПОУ «Липецкий политехнический техникум»

Программа реализации целевой модели наставничества в техникуме разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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».

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 обучающихся;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров- наставников.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования

личности, саморазвития и раскрытия потенциала наставляемого.

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы  | Программа развития системы наставничества  |
| Куратор  | Зиновьева Жанна Александровна  |
| Формы наставничества, реализуемые техникуме  | в |  «студент – студент»  «педагог – педагог» «работодатель – студент»  |
| Нормативнометодическое обеспечение  |  | * Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
* Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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 Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»);  |
| Цель программы  | создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | обучающихся, быстрая адаптация в новом коллективе и новых условиях, усиление учебной мотивации и профессиональной самореализации. |
| Задачи программы  | * передача профессионального опыта;
* обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
* формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся Колледжа; развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи;
* подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
* раскрытие личностного, творческого,

профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; * создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии

педагогических кадров; * создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной

деятельности; * привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-

практиков; * формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ ИГМТ, способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.
 |
| Сроки реализации  | 01.09.2021 – 30.06.2024  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Планируемые результаты  |  | * измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, успешно закрепившихся на местах трудоустройства;
* быстрая адаптация наставляемых к новым условиям;
* развитие полезного досуга в техникуме;
* улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных»

коммуникаций на основе партнерства; * практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
* измеримое улучшение личных показателей

эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; * появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
 |
|  Этапы реализациипрограммы  |  Этап 1. Подготовка условий для запуска программы Этап 2. Формирование базы наставляемых Этап 3. Формирование базы наставников Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Этап 5. Формирование наставнических пар/групп  Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп Этап 7. Завершение внедрения программы  |

реализации

Условия

программы

программы

Кадровое

обеспечение

реализации

наставничества

Кадровая

система

реализации

программы

наставничества в рамках образовательной деятельности

техникума

предусматривает, независимо от форм

наставничества три главные роли участников:

-

наставляемый

–

участник программы, который через

взаимодействие с

наставником и при его помощи и

поддержке решает конкретные жизненные задачи,

личные и профессиональные, приобретает новый опыт и

развивает новые навыки и компетенции.

молодой

студент,

стать

Наставляемым

может

специалист на условиях свободного вхождения в

в

ыбранную программу.

-

наставник

–

участник программы, имеющий успешный

опыт в достижении жизненного результата, личностного

и профессионального, способный и готовый поделиться

этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки

процессов самореализации и са

мосовершенствования

наставляемого. Наставниками могут быть студенты,

пед

иные

лица

агоги

и

должностные

техникума

,

сотрудники организаций

-

партнеров.

-

куратор

–

сотрудник колледжа, который отвечает за

организацию цикла программы наставничества.

Материально

-

т

ехническое

обеспечение

программы

наставничества

При

реализации

программы

наставничества

используется материально

-

техническая база

организаций

-

партнёров

:

(

кабинеты,

лаборатории и их об

орудование, библиотеки

и пр.)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Программы наставничества (далее – Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в Иркутском гидрометеорологическом техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

* обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе техникума;
* обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
* обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
* обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры, и др. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:
* проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
* проблемы педагога, ощущающего себя некомфортно в мире новых

образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

## ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы: - ***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*** *подростк*а (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.

## АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Алгоритм**  | **Формы работы** **(наставник- наставляемый)**  | **Результат наставничества**  |
| Я расскажу, а ты послушай  | Знакомство; цели, задачи, функции наставничества, организационные методические аспекты наставнической деятельности  | Расширение теоретических знаний  |
| Я покажу, а ты смотри  | Мастер-классы  | Изучение опыта практической деятельности  |
| Сделаем вместе  | Совместная разработка документации; совместное участие в мероприятиях, проектах и т.п.  | Приобретение опыта в инновационной деятельности  |
| Сделай сам, а я подскажу  | Участие в подготовке к олимпиадам, мероприятиям, презентациям и т.п. Публичные выступления и т.п.  | Приобретение опыта практической деятельности  |
| Сделай сам и расскажи, что ты сделал  | Самостоятельное участие. Руководство инновационной деятельностью. Подготовка к конкурсам, чемпионатам и т.п.  | Презентация опыта практической деятельности, опыты взаимодействия. Победы в конкурсах, чемпионатах и т.п.. Профессиональное портфолио  |

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма (проект) наставничества**  | **Вариации ролевых моделей (микро-проекты)**  |
| **Педагог-педагог**  | − «опытный преподаватель – молодой (начинающий) преподаватель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных,  |
|   | коммуникационных) и закрепления на месте работы; − «опытный педагог – неопытный педагог» опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету/направлению деятельности (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).  |

**Студент - студент** − «студент - студент» - старшекурсник, обладающий лидерскими

качествами, активной позицией, организатор студенческих мероприятий (проектов, акций) сопровождает студента нового набора/ студент, хорошо справляющийся с учебной программой, занимающийся учебно-исследовательской деятельностью оказывает поддержку в обучении другому обучающемуся

 **Работодатель –** – «успешный профессионал – студент, выбирающий

**обучающийся** профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы;

− «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, практического обучения, направленные на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптации на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствие с планами работы по четырем формам наставничества, представленным ниже:

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

**Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»**

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 техникума, 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.

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную и общественную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе техникума. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума.

Среди оцениваемых результатов:

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога техникума;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

* взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант

поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

* взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;
* взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями; - взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Область применения.**

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

## Примерный план работы наставников с молодыми педагогами

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п/ п**  | **Мероприятие**  | **Деятельность наставника**  | **Планируемый результат**  | **Фактически** **й** **результат**   | **Сроки**  |
| 1  | Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.  | Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Показать и научить навигации на сайте техникума.  | Социальная адаптация.  |   | *сентябрь*  |
| 2  | Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудников  | Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника техникума  | Социальная адаптация.  |   | *сентябрь*  |
| 3  | Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог- психолог, соц. педагог, бухгалтерия,  | Знакомство с коллективом  | Социальная адаптация.  |  | *сентябрь*  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | библиотека, методист и др.  |  |  |   |  |
| 4  | Выявление профессиональн ых проблем и образовательных запросов молодого специалиста.  | Посещение занятий. Подбор материалов, методик. Собеседование.  | Создание индивидуаль ного плана молодого специалиста.  |    | *сентябрь*  |
| 5  | Изучение нормативноправовой базы, локальных актов. Ведение документации.  | Изучению локальных техникума. рабочей Обучение заполнения заполнение журнала.  | ФГОС СПО, актов Составление программы. правилам журнала, электронного  | Компетентно сть молодого специалиста при работе с документами.  |    | *сентябрь*  |
| 6  | Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.  | Провести совместное мероприятие  | Проведение мероприятия, самоанализ.  |  | *1 семестр*  |
| 7  | Оказание методической помощи наставником.  | Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой  | Описание методической темы.  |   | *сентябрь- окт ябрь*  |
| 8  | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.  | Открытые занятия наставника, педагогов техникума, их анализ. Помощь в разработке инструментария для самостоятельного проектирования урока.  | Компетентно сть молодого педагога в проектирован ии и анализе урока.  |      | *в течение года* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9  | Освоение современных образовательных технологий.  |  | Планирование и организация мастер- классов наставника и педагогов техникума.  | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.  |   | *в течение года* |
| 10  | Создание портфолио.  |  | Организация деятельности по изучению вопроса о наполнении портфолио  | Работа над портфолио  |   | *в течение года* |
| 11  | Введение процесс аттестации. Требования квалификации. | в к   | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников  | Подготовка молодого специалиста к прохождени ю аттестации.  |   | *в течение года* |
| 12  | Организация продуктивной деятельности.  | Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.  | Методически е продукты.  |   | *в течение года* |
| 13  | Участие в мероприятиях различного уровня.  | Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.  | Участие в мероприятия х различного уровня совместно с наставником и самостоятель но.  |   | *в течение года* |

14

Итоги

реализации

программы.

Подготовка

отчета

и

наставника

молодого

специалиста

*до*

*15*

*мая*

15

Мониторинг

первого

года

реализации

программы,

выявление

сложностей

молодого

педагога.

Подготовка опроса.

Корректиров

ка

программы

на

следующий

учебный год.

*до 30 мая*

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

**Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»**

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**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.

**Критерии отбора наставников и наставляемых:**

* неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
* активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
* имеет стабильно высокие показатели в работе;
* способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
* обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

**Ожидаемые результаты программы:**

* повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
* расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
* сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Форма наставничества: «**работодатель - студент**». Ролевая

модель: **«работодатель - будущий сотрудник»**

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

**Варианты взаимодействия «успевающий – неуспевающий», «лидер –**

**пассивный»,** **«равный – равному»**

Предполагает взаимодействие студентов техникума, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цель:** разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Улучшение результатов учебы.
3. Улучшение творческих и спортивных результатов.
4. Помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости кружков и секций.
7. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Формирование устойчивого студенческого сообщества

**Ожидаемые результаты программы:**

* высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
* улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов; **-** культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).

**Портрет участников**

**Наставник.** Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый**.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

## Примерная программа работы наставника с наставляемым

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п****/п**  | **Мероприятие**  | **Деятельность на ставника**  | **Планируемый результат**  | **Фактич****еский** **результ****ат**   | **Сроки**  |
| 1  | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.  | Собеседование, анкетирование.  | Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.  |   | сентябрь  |
| 2  | Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами внутреннего распорядка, положением о Студенческом совете .  | Познакомить с техникумом, рассказать о правилах  | Социальная адаптация   |   | сентябрь  |
| 3  | Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.  | Познакомить с коллективом (личное участие)  | * Установлени е комфортного взаимодействия, формата работы,
* построение доверительных отношений.
 |  | сентябрь  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4  | Ознакомление с нормативноправовой базой, планом работы.  | Предложить формат дальнейшей совместной работы  | Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.  |   | сентябрь  |
| 5  | Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.  | Рассказать о своём опыте эффективной деятельности в техникуме  | Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенст вованию на протяжении всего учебного года.  |   | сентябрь- октябрь  |
| 6  | Помощь в создании и ведении портфолио.  | Показать своё портфолио, разработать модель будущего портфолио  | Работа над портфолио.  |   | в течение года  |
| 7  | Участие в заседаниях студ. актива.  | Совместное участие  | Социальная активность  |   | ежемесячно  |
| 8  | Совместное участие во внутритехникумовск их мероприятиях.  | Помощь в организации участия, обсуждение  | Социальная активность, развитие способностей  |   | в течение года  |
| 9  | Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.  | Помощь в организации участия, обсуждение  | Социальная активность, развитие способностей  |  | в течение года  |
| 10  | Помощь в обучении  | Проведение совместных встреч с объяснением учебного материала  | Помощь в обучении, повышение качества знаний  |   | в течение года  |
| 11  | Совместная разработка и реализация проекта/представлен ие его на мероприятиях различных уровней  | Помощь в разработке проекта и сопровождение реализации/помо щь в подготовке к выступлениям  | Социальная активность, развитие способностей, подготовка материалов для портфолио   |    | в течение года  |
| 12  | Итоги реализации программы.  | Подготовка отчетов.  |  |  | до 15 мая  |
|   |  |

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

* взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;
* поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Область применения в рамках образовательной программы.**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «часы общения», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в ГБПОУ ИГМТ, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «педагог - педагог», «работодатель – студент».

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на методических совещаниях.