

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ОГБПОУ «КУЗОВАТОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ КТТ
Р.К.Таиров
_____ 2022г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум»

Наименование программы	Программа наставничества в ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум»
Куратор	Бикаева Анна Николаевна, зам.директора по ИМР
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	«преподаватель – молодой преподаватель техникума» «работодатель – обучающийся» «обучающийся – обучающийся»
Ответственные лица по формам наставничества	Филиппов Н.В., зам.директора по ПО; Терентьев М.Н. зам.директора по УР; Мыздарина М.В., зам.директора по УВР; Захарова Т.В., зав. методическим кабинетом
Нормативно-методическое обеспечение	- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №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 № МР-42/02 «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»); - Положение о системе наставничества для педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Ульяновской области, приказ Минпросвещения и воспитания Ульяновской области от 03.11.2022 №29.
Цель программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум»

Задачи программы	- улучшение показателей ОГБПОУ КТТ в образовательной, социокультурной и других сферах; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого преподавателя - подготовка обучающегося ОГБПОУ КТТ к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
------------------	---

	- 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 ОГБПОУ КТТ, способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.
Планируемые результаты	- измеримое улучшение показателей ОГБПОУ КТТ в образовательной, культурной и других сферах; - 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 (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, проектах и т.п.
Риски реализации программы	- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; - недостаточная мотивация участников Программы; - прочие форс-мажорные обстоятельства.
Условия реализации программы	Кадровое обеспечение реализации программы <u>наставничества</u> В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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.

Наставляемым может стать, обучающийся, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную 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 самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- куратор – сотрудник техникума, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.

Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом техникума ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

Материально-техническое обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ОГБПОУ КТТ это - кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотеки, и пр.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 ОГБПОУ КТТ 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;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- 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 с большим стажем, 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 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 четырем формам наставничества, представленным ниже.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный преподаватель – молодой преподаватель техникума»

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-преподавателем, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

Цель:

успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ОГБПОУ КТТ, 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 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 техникуме. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- 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 преподаватель, 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 учениками, другими преподавателями, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

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

- взаимодействие «опытный преподаватель – 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 обучающимися», «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 преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» 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, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества: «преподаватель- преподаватель». Ролевая модель: «опытный преподаватель – молодой преподаватель техникума»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 202__ г. по «___» _____ 202__ г.

**Программа работы наставников с молодыми
преподавателями**

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Социальная адаптация.		<i>сентябрь</i>
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация.		<i>сентябрь</i>
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методическая служба.	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.		<i>сентябрь</i>
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.		<i>сентябрь</i>
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.		<i>сентябрь</i>
6	Ознакомление с Индивидуальным планом преподавателя	Разработка индивидуального плана преподавателя	Наличие индивидуального плана педагога.		<i>сентябрь</i>
7	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ.		<i>1 полугодие учебного года</i>

8	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.		сентябрь-октябрь
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого преподавателя в проектировании и анализе урока.		в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника молодого преподавателя.	Обогащение опыта, умение молодого преподавателя использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
11	Создание портфолио.	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио		в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		в течение года
13	Организация продуктивной деятельности.	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты.		в течение года
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого преподавателя в проектировании и анализе урока.		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года
16	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста.	Анализ работы за год.		до 25 мая
17	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого преподавателя.	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.		до 30 мая

Подпись наставника _____
«___» _____ 202_ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 202_ г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

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 обучающимся 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 обучающегося.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у обучающихся 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 обучающемуся, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение количества 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, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Форма наставничества: «**работодатель - обучающийся**». Ролевая модель: «**работодатель - будущий сотрудник**»

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___»_202__ г. по «___»_____202__ г.

Примерная программа работы наставников со обучающимися (потенциальными сотрудниками)

№ п/п	Содержание работы	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

Подпись наставника _____

«___»_____202_ г.

Подпись наставляемого _____

«___»_____202_ г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Варианты взаимодействия «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»

Предполагает взаимодействие обучающихся 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 обучающихся, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и компетенций.

- Улучшение результатов учебы.
- Улучшение творческих и спортивных результатов.
- Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если обучающийся – новичок.
- Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди обучающихся.
- Рост посещаемости творческих кружков.
- Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
- Снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с конфликтами внутриколлектива обучающихся.
- Формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность обучающихся;
- 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 обучающийся старшей группы, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований различных уровней, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеучебная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» 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 внеучебной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», 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).

Форма наставничества: «**обучающийся-обучающийся**». Ролевые модели: «**успевающий – неуспевающий**», «**лидер – пассивный**», «**равный – равному**»

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 202_ г. по «___» _____ 202_ г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	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 поведения.				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с преподавателями, администрацией.		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.		сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом 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.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		сентябрь-октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.		в течение года
7	Участие в заседаниях студенческого актива.		Активная работа внутри студенческого коллектива.		ежемесячно
8	Совместное участие в мероприятиях техникума .		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года

9	Совместное участие в областных, региональных и т.п. мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.			до 30 мая

Подпись наставника _____
«_____» _____ 202__ г.

Подпись наставляемого _____ –
«_____» _____ 202__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технологии 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 ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «обучающийся – обучающийся», «преподаватель – преподаватель», «работодатель – обучающийся». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: куратор проекта, методист, педагог-психолог, заместители директора под руководством непосредственно директора техникума. Основная функция управленческого состава – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум». Программа наставничества вступает в силу с момента её подписания директором техникума.