

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области
«Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ БТОТиС
Е.А. Вершинская

Приказ № 239/1-ОД от 02.09.2024 г.

ПРОГРАММА
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»
на 2024-2027 годы

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области
«Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса»

Разработчик:
Л. Л. Кузнецова
Методист ГАПОУ БТОТиС

Байкальск 2024 г.

Наименование программы	Программа «Школа наставничества» в ГАПОУ БТОТиС
Куратор	Кузнецова Лариса Леонидовна, методист
Формы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – «студент – школьник»; – «студент – студент»; – «педагог – педагог»; – «педагог – студент»; – «работодатель – студент»
Нормативно-методическое обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ. 2. 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». 3. 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»); 4. Распоряжение №982-мр от 24.12.2020 г. Министерства образования Иркутской области "Об утверждении региональной целевой модели наставничества". 5. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ–1128/08/657)
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов ГАПОУ БТОТиС
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение показателей ГАПОУ БТОТиС в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося ГАПОУ БТОТиС к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

	<ul style="list-style-type: none"> – 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 ГАПОУ БТОТиС способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений
Сроки реализации	01.09.2024 г. – 30.06.2028 г.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – измеримое улучшение показателей ГАПОУ БТОТиС в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; – рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия, промежуточную и итоговую аттестации; – улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» 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 (при опыте работы до 3 лет) или новых специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях; – сохранность контингента обучающихся
Этапы реализации программы	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели.</p> <p>Этап 2. Обучение наставников по программе повышения квалификации.</p> <p>Этап 3. Формирование базы наставляемых.</p> <p>Этап 4. Формирование базы наставников.</p> <p>Этап 5. Отбор/выдвижение наставников.</p> <p>Этап 6. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 7. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 8. Завершение внедрения Целевой модели</p>
Условия реализации программы	<p>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества.</p> <p>В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>

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, студент, молодой педагог (при опыте работы до 3 лет) или новый специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу;

– наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, 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 P-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 ГАПОУ БТОТиС (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, библиотека, ЭОР, ЦОР 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 ГАПОУ БТОТиС 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 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 педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового 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 аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- **принцип продвижения благополучия и безопасности** (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 «СТУДЕНТ – ШКОЛЬНИК»

Варианты взаимодействия «активный – пассивный», «активный – активный»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и студентов образовательной организации среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения обучаемого к взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель формы «студент - школьник»: успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи формы «студент - школьник»: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу профессий педагогической направленности;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. **Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. **Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

Область применения – в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Форма наставничества: «**студент-школьник**». Ролевая модель: «**активный-пассивный**», «**активный-активный**»

Ф.И.О. _____ образовательное учреждение наставляемого _____

Ф.И.О. _____ 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	Собеседование	Знание правил поведения		сентябрь
3.	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией	Собеседование	– Установление комфортного взаимодействия, формата работы, – построение доверительных отношений		сентябрь
4.	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы	Собеседование	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	Рекомендации в создании и ведении портфолио	Работа над портфолио		в течение года
7.	Участие в заседаниях студенческого актива	Совместное участие в заседаниях студенческого актива	Обсуждение		ежемесячно
8.	Совместное участие в мероприятиях внутри техникума	Совместное участие в мероприятиях внутри техникума	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
9.	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов	Отчет		до 15 мая

« ___ » _____ 202 г. Подпись наставника _____ / _____ /

« ___ » _____ 202 г. Подпись наставляемого _____ / _____ /

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 формы «студент - студент»: 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, в случае, если студент – новичок.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости творческих кружков.
7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
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 внутри техникума и региональных 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 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 «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», психэмоциональная 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 «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: **«студент - студент».**

Ролевая модель: **«успевающий - неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»**

Ф.И.О. _____ группа наставляемого _____

Ф.И.О. _____ 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	Собеседование	Социализация		сентябрь
3.	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией	Собеседование	– Установление комфортного взаимодействия, формата работы, – построение доверительных отношений		сентябрь
4.	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы	Собеседование	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	Собеседование	Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года		сентябрь-октябрь
6.	Помощь в создании и ведении портфолио	Помощь в создании и ведении портфолио	Работа над портфолио		в течение года
7.	Участие в заседаниях Студенческого актива	Участие в заседаниях Студенческого актива	Социализация		ежемесячно
8.	Совместное участие в мероприятиях внутри техникума	Совместное участие в мероприятиях внутри техникума	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
9.	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов	Отчет		до 15 мая

« ___ » _____ 202 г. Подпись наставника _____ / _____ /

« ___ » _____ 202 г. Подпись наставляемого _____ / _____ /

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 формы «педагог- педагог»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГАПОУ БТОТиС позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи формы «педагог- педагог»:

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

Оцениваемые результаты:

- 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 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, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества: **«педагог - педагог».**

Ролевая модель: **«опытный педагог – молодой специалист»**

Ф.И.О. _____ должность наставляемого _____

Ф.И.О. _____ должность наставника _____

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

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ 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		сентябрь
2.	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация		сентябрь
3.	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация		сентябрь
4.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование	Создание индивидуального плана (самообразование) молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста		сентябрь
5.	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		сентябрь
6.	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога (самообразование)	Наличие индивидуального плана педагога (самообразование)		сентябрь

7.	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ		1 семестр
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 занятия	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия		в течение года
10.	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
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 занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятия Мастер-класс. Анализ и самоанализ занятий	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия		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	Отчет наставника и молодого специалиста		до 15 мая
17.	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога	Подготовка опроса	Корректировка программы на следующий учебный год		до 30 мая

«__»_____ 202 г. Подпись наставника _____ / _____ /

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

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ»

Варианты взаимодействия «педагог – пассивный студент», «педагог – активный студент»

Форма предполагает взаимодействие педагогов общеобразовательной организации и студентов образовательной организации среднего профессионального образования, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка к взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций педагогами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель формы «педагог - студент»: успешное формирование у студента представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи формы «педагог - студент»: взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление студенческого сообщества техникума.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу профессий педагогической направленности;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Портрет участников

Наставник

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. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый

Вариант 1. **Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума и его сообщества.

Вариант 2. **Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «мотивированный – немотивированный», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психозэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в студенческое сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

Область применения – в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в совместных конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в студенческое сообщество.

Форма наставничества: «педагог - студент».

Ролевая модель: «активный - пассивный», «активный - активный»

Ф.И.О. _____ группа наставляемого _____

Ф.И.О. _____ должность 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	Собеседование	Знание правил поведения		сентябрь
3.	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией	Собеседование	– Установление комфортного взаимодействия, формата работы, – построение доверительных отношений		сентябрь
4.	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы	Собеседование	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	Собеседование	Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года		сентябрь-октябрь
6.	Помощь в создании и ведении портфолио	Собеседование. Помощь в создании и ведении портфолио	Работа над портфолио		в течение года
7.	Участие в заседаниях студенческого актива	Собеседование	Социализация		ежемесячно
8.	Совместное участие в мероприятиях внутри техникума	Участие в мероприятиях внутри техникума	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
9.	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год		в течение года
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов	Отчет		до 15 мая

«__»_____ 202 г. Подпись наставника _____ / _____ /

**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 формы «работодатель - студент»: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи формы «работодатель - студент»:

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**»

Ф.И.О. _____ группа наставляемого _____

Ф.И.О. _____ должность наставника _____

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

Примерная программа работы наставников со студентами (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				

«___»_____ 202 г. Подпись наставника _____ / _____ /

«___»_____ 202 г. Подпись наставляемого _____ / _____ /

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 ГАПОУ БТОТиС 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: «студент – школьник», «студент – студент», «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент». С Программой «Школа наставничества» ознакомлены кураторы учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляет: куратор проекта – методист под руководством 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 «Школа наставничества» является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы «Школа наставничества» анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ БТОТиС.

