

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | *Программа наставничества в ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского»* |
| Куратор | *Умеренкова Светлана Юрьевна, преподаватель* |
| Формы наставничества, реализуемые в ПОО |  *«студент – студент»**«педагог – педагог»**«работодатель – студент»**«преподаватль-студент»* |
| Ответственные лица по формам наставничества | *Косенко Михаил Васильевич**Коледова Зинаида Дмитриевна**Хохлова Оксана Сергеевна* |
| Нормативно-методическое 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 общеобразо-вательным 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 общеобразо-вательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);* |
| 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* *ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского»* |
| Задачи программы | *- улучшение показателей ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;**- подготовка обучающегося ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского»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;**- 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 ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.* |
| Сроки реализации | *01.09.2022 – 30.06.2023* |
| Планируемые результаты | *- измеримое улучшение показателей ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;**- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;**- 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 (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);**- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.* |
| Этапы реализации программы | *Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели**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 Целевой модели* |
| Условия реализации программы | *Кадровое обеспечение реализации программы наставничества**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 колледжа 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 учащийся, студент, 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 студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров.**- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.**Учебно-методическое обеспечение программы наставничества**Педагогическим коллективом колледжа 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 ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского»: (кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотеки, 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 ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского*»*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 школьном 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 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****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.

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

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

**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 ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского», 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 колледжа, 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 получат 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 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 учениками, 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 колледжа 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 втехникуме: 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. и должность наставляемого сотрудника Ф.И.О. и должность наставника Срок осуществления плана: с « » 2022 г. по « » 2023 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, направлениямиразвития, помещениями. Изучитьсайт ОО. | Познакомить с ОО, с ееособенностями, направлениями развития, помещениями. Изучитьсайт ОО. | Социальная адаптация. |  | *сентябрь* |
| 2 | Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. | Познакомить с кодексом этики ислужебного 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 образовательныхзапросов молодого специалиста. | Подбор материалов, методик. Собеседование. | Создание индивидуального плана молодого специалиста. |  | *сентябрь* |
| 5 | Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.Ведение документации. | Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правиламзаполнения журнала, заполнениеэлектронного журнала. | Компетентность молодого специалиста при работе с документами. |  | *сентябрь* |
| 6 | Ознакомление с Индивидуальным планом педагога. | Разработка индивидуального плана педагога | Наличие индивидуального плана педагога. |  | *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 длясамостоятельного проектирования урока. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока. |  | *в течение года* |
| 10 | Освоение современных образовательных технологий. | Планирование и организация мастер- классов наставника и педагогов школы. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкийарсенал современных методови технологий обучения. |  | *в течение года* |
| 11 | Создание портфолио. | Организация деятельности поизучению вопроса. | Работа над портфолио |  | *в течение года* |
| 12 | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | Подготовка молодогоспециалиста к прохождению аттестации. |  | *в течение года* |
| 13 | Организация продуктивнойдеятельности. | Разработка программ, КИМов, ФОСов и др. | Методические продукты. |  | *в течение года* |
| 14 | Проектирование уроков в контексте требований ФГОС. | Организация самостоятельногопроектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков. | Компетентность молодогопедагога 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 исамостоятельно. |  | *в течение года* |
| 16 | Итоги реализации программы. | Подготовка отчета наставника имолодого 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* |

Подпись наставника Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» 2022 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2031 г.

**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 штата 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. и должность наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « » 2021 г. по « » 2022 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 |  |  |  |  |

Подпись наставника Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

**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, 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 техникумовских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (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», 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 «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**». Ролевые модели: **«успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»**

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. и группа наставника

Срок осуществления плана: с « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. по « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Примерная программа работы наставника с наставляемым**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность наставника** | **Планируемый результат** | **Фактическ ий****результат** | **Сроки** |
| 1 | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительныхзапросов. | 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 педагогами,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 иведении портфолио. |  | Работа над портфолио. |  | в течение года |
| 7 | Участие в заседанияхстуд. актива. |  |  |  | ежемесячно |
| 8 | Совместное участие во внутритехникумовскихмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы научебный год. |  | в течение года |
| 9 | Совместное участие в городских, региональных и федеральныхмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год. |  | в течение года |
| 10 | Итоги реализациипрограммы. | Подготовкаотчетов. |  |  | до 15 мая |

Подпись наставника Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» 2022 г. « \_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – УЧЕНИК»**

**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 ребенка 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:**

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.

**Основные задачи** 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; 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 школьников 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.

Среди оцениваемых результатов:

- 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 учеников, 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.**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-ученик**». Ролевая модель: **«активный-пассивный», «активный-активный»**

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. и группа наставника

Срок осуществления плана: с « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. по « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г.

**Примерная программа работы наставника с наставляемым**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № **п/п** | **Мероприятие** | **Деятельность****наставника** | **Планируемый результат** | **Фактическ ий****результат** | **Сроки** |
| 1 | Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительныхзапросов. | Собеседовани е,анкетировани е. | 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 педагогами,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 иведении портфолио. |  | Работа над портфолио. |  | в течение года |
| 7 | Участие в заседанияхстуд. актива. |  |  |  | ежемесячно |
| 8 | Совместное участие во внутритехникумовскихмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы научебный год. |  | в течение года |
| 9 | Совместное участие в городских, региональных и федеральныхмероприятиях. |  | В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год. |  | в течение года |
| 10 | Итоги реализациипрограммы. | Подготовкаотчетов. |  |  | до 15 мая |

Подпись наставника Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» 2022 г. « \_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 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 ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского» 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, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «преподаватель – преподаватель», «работодатель – студент». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: куратор проекта – методист; руководители форм наставничества – заведующая отделом профориентации и трудоустройства, заведующие отделениями, педагог-психолог, заведующая педагогической практикой, 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 наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ОБПОУ «Свободинский аграрно-технический техникум им.К.К.Рокоссовского».