Комитет по образованию Псковской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Псковской области

«Великолукский лесотехнический колледж»

ГБПОУ ПО «ВЛТК»

 УТВЕРЖДАЮ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /директор «ВЛТК»

 С.М. Маломоркин

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ ПО «Великолукский лесотехнический колледж».

Разработчик:

Заместитель директора по УВР

А.Н. Радченко

г. Великие Луки

2022 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ ПО « ВЕЛИКОЛУКСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» |
| Координатор  |  Зам. директор по УВР Радченко А.Н. |
| Формы наставничества, реализуемые в ПОО | 1. Педагог – наставник – молодой педагог (наставляемый) 2. Педагог – наставник – обучающийся (наставляемый) |
| Ответственные лица по формам наставничества | 1. Педагог – наставник –молодой педагог (наставляемый) – Иванова Т.Ф.2. Педагог – наставник – обучающийся (наставляемый) - Смирнова Н.В., Павловская А.Н.. |
| Нормативно-методическое обеспечение | 1.Федеральный законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).2. Постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 3. Приказ Комитета по образованию Псковской области от 25.02.2022г. №ОБ-ОРД-2022-107 «О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».4. Приказ Комитета по образованию Псковской области от 29.03.2022г.№ ОБ-ОРД-2022\_240«Об утверждении Положения о региональной системе (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ )» наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Псковской области».5. Приложение к приказу 29.03.2022г.№ ОБ-ОРД-2022\_240«Об утверждении Положения о региональной системе (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ )» наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Псковской области»,6. Приказ колледжа от 16.марта 2022г. «О внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации»7. Положение по наставничеству в колледже от 16 марта 2022г.8. План мероприятий (Дорожная карта ) |
| 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 ГБПОУ ПО «Великолукский лесотехнический колледж» |
| Задачи программы  | − улучшение показателей ГБПОУ ПО «ВЛТК» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах − подготовка обучающегося ГБПОУ ПО «ВЛТК» 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 ГБПОУ ПО «ВЛТК», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений. |
| Сроки реализации | Реализация мероприятия «Дорожных карт » по внедрению целевой программы модели до 01.10.22г.  |
| Планируемые результаты | -высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и профессионального потенциала;- включенность наставляемых во все социальные, образовательные и социокультурные процессы организации- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а так же развитию необходимых компетенций; рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории; - привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона |
| Этапы реализации программы | 1.Подготовка условий для запуска программы наставничества;2. Формирование базы наставляемых; 3. Формирование базы наставников; 4. Отбор/выдвижение наставников; 5. Формирование наставнических пар/групп; 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп; |

 1.Условия реализации программы

 2.Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника

 3.Программа обучения наставников

 4.Календарный план реализации программ обучения наставников.

1. Общие положения.

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме.

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума.

 1.3. Задачи реализации программы наставничества:

• улучшение показателей колледже в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

• подготовка студентов 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 студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

• создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

•формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

 1.4. Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

2. Концептуальные обоснования программы наставничества.

 2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;

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

2.2. Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Псковской области и колледжа и разработана с целью предоставления колледжем методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников. Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

 -Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей. Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности обеспечивают:

2. Концептуальные обоснования программы наставничества

2.1. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;

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

2.2. Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Воронежской области и техникума и разработана с целью предоставления техникумом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников. Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

• Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

•Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

•Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности обеспечивают:

• Конституция Российской Федерации;

• Гражданский кодекс Российской Федерации;

• Трудовой кодекс Российской Федерации

 Наставническую деятельность в колледже регламентируют:

•Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3. Реализация программы наставничества в колледже 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 программынаставничества 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 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.

3. Актуальность программы наставничества как компонента образовательной деятельности в колледже.

 3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума 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 программы наставничества в техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

 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.

3.3. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

• раскрытие потенциала каждого наставляемого;

•формирование жизненных ориентиров;

•адаптация студентов в новом учебном коллективе;

• повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

•создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для студентов с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

•формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

• развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

• формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

• создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

• адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

• плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построениепродуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

 3.4. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин. Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри техникума сообщество педагогов, студентов и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Вторая причина. Для сообщества техникума наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

В колледже, как центре социума, можно видеть следующие результаты:

• растет вовлеченность студентов в жизнь колледжа;

• растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.

Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;

• растет подготовленность студентов к жизни, которая их ждет после окончания обучения;

• у студентов и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, студенты преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

•формируется традиция наставничества. Для студентов, в становлении которых участвовали выпускники и представители колледжа и организаций-партнеров, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

2) доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

3.5. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить: Ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания студенту, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в техникуме по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.). Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста, студента) потребность в человеке, который станет для него «проводником».

Учитывая возрастные особенности, родитель не воспринимается подростком как авторитет в области получения информации. Ровесники сами могут испытывать те же проблемы − чувствовать себя дезориентированными и растерянными, испытывать трудности с самоидентификацией, с выбором жизненного пути, становлением своих принципов. Общение подростка с педагогами часто формализовано и ограничено исключительно ролями в рамках образовательного процесса. Участие в жизни техникума других взрослых (например, выпускников) в основном носит временный и редкий характер. Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь подростку сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем. Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения − все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков подростка. В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

 Планируемые результаты реализации программы наставничества:

измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

• рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;

 улучшение психологического климата в колледже как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

•качественное развитие системы инклюзивного образования в колледже с привлечением студентов.

Проблемы студента колледжа, решаемые с помощью наставничества:

• низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

• низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

•трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

•низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

•низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;

•отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

• невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

5. Общие требования к структуре управления программой

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

• участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;

•участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах; обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

• обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

6. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар

 6.1. Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

• реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

•разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

•вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

• вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества техникума и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

6.2. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

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. 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. Куратор – сотрудник техникума, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

 6.3. Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

 • Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

•Формирование различными способами базы наставников.

 6.4. Куратор назначается решением директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа , представитель организации-партнера.

 6.5. В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

6.6. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников колледжа, педагоги и иные должностные лица техникума, сотрудники организаций-партнеров. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения. 6.7. Наставляемым может стать любой студент по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

6.8. Для успешной реализации программы наставничества в колледже предусматривается 2 формы наставничества:

 «педагог – педагог»

«педагог – студент»

 Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

**Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

 **Цели и задачи формы**. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

**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 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 числасобственных 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 дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 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. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Форма наставничества «преподаватель – студент».**

 Предполагает взаимодействие обучающегося первого курса и представителя образовательной профессиональной организации, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

**Целью такой формы** наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника - профессионала в отношении ученика:

 помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

 помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результат.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования. Среди оцениваемых результатов:

 численный рост кружков по интересам, а также внеурочных− мероприятий по профессиональной подготовке;

увеличение процента обучающихся, прошедших− профориентационные мероприятия; численный рост успешно реализованных и представленных− результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

 увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками− в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные− программой наставничества направления подготовки;

**Портрет участников.**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

**Наставляемый.**

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Взаимодействие проводится в следующих направлениях: мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории, совместная работа,в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора, профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

 Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, проектная деятельность, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, демодни, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки, ярмарки вакансий