

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЧЕРЕМХОВСКИЙ ГОРНОТЕХНИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ ИМ. М.И. ШАДОВА»**

**Утверждаю:**  
Директор ГБПОУ «ЧГТК  
им. М.И. Щадова»  
С.Н. Сычев  
03 сентября 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в  
ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»**

г. Черемхово, 2023

Наименование программы	<i>Программа наставничества в ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»</i>
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	<p><i>«студент – ученик (школьник)»</i>  <i>«студент – студент»</i>  <i>«педагог – педагог»</i>  <i>«работодатель – студент»</i></p>
Нормативно-методическое обеспечение	<p><i>- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;</i>  <i>- 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»;</i>  <i>- 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»);</i>  <i>- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993.</i></p>
Цель программы	<p><i>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 «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»</i></p>
Задачи программы	<p><i>- улучшение показателей ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</i>  <i>- подготовка обучающегося ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова» к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</i>  <i>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков;</li> <li>- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.</li> </ul>
Сроки реализации	В течение учебного года
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение показателей ГБПОУ ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;</li> <li>- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;</li> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.</li> </ul>
Этапы реализации программы	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели</p> <p>Этап 2. Формирование базы наставляемых</p> <p>Этап 3. Формирование базы наставников</p> <p>Этап 4. Отбор/выдвижение наставников</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p> <p>Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели</p>
Условия реализации программы	<p><u>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</u></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 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, педагоги и иные должностные лица, сотрудники организаций-партнеров.*

*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 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 ГБПОУ ВО ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»: (кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотеки*

## 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 ГБПОУ *ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»* 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 подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

**принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

### **Вариант взаимодействия: «опытный педагог – начинающий специалист»**

Предполагает взаимодействие начинающего 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:**

эффективное взаимодействие наставника и наставляемого в совместной педагогической деятельности;

оказание помощи наставляемому в его профессиональном росте;

формирование у наставляемого профессиональных компетенций, методических навыков, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся.

#### **Задачи:**

- помочь в адаптации наставляемого к условиям работы в колледже;
- выявить профессиональные и методические проблемы в работе и содействовать их разрешению;
- обобщить и проанализировать результаты диагностики профессиональной компетенции и методической подготовленности наставляемого;
- привить наставляемым интерес к педагогической деятельности;
- повысить профессиональную компетенцию наставляемого в области теории и практики учебного занятия;
- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся колледжа.

#### **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 колледже. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- 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.

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 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 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.		<i>сентябрь</i>
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация.		<i>сентябрь</i>
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист.	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.		<i>сентябрь</i>
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.		<i>сентябрь</i>
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.		<i>сентябрь</i>
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога.	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога.		<i>сентябрь</i>
7	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ.		<i>1 семестр</i>



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

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ 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 участии в работе, 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. и должность наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_\_»\_202\_\_ г. по «\_\_\_\_»\_202\_\_ г.

**Примерная программа работы наставников со студентами (потенциальными сотрудниками)**

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

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»**

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

Предполагает взаимодействие студентов колледжа, 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 колледжных 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 колледжа, 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 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

### Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование, анкетирование.	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с 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 и ведении портфолио.		Работа над портфолио.		в течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива.				ежемесячно
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года

9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы учебный год.		в течение года
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.			до 15 мая

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – УЧЕНИК (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 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 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

### Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование, анкетирование.	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.				сентябрь
3	Знакомство с коллективами налаживание взаимодействия спедагогами, администрацией.		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.		сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.		Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.		сентябрь
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		сентябрь-октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.		в течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива.				ежемесячно

8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
9	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.			до 15 мая

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, 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 колледжа. 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 ГБПОУ *ГБПОУ «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»*.