

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГБПОУ ЧМТ
Д.В.М. Васильева
Приказ № 242 от 11.04.2022 г.



Программа наставничества

«НАСТАВНИК»

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Иркутской области
«Чунский многопрофильный техникум»

Р.п. Чунский

2022 г.

Организация - разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Иркутской области
«Чунский многопрофильный техникум»

Проектная группа:

Заместитель директора по учебной работе Литвинцева Г.В.

Заместитель директора по учебно- воспитательной работе Лазебных С.В.

Заместитель директора по учебно- производственной работе Кузьмина Я.И.

Методист Щербакова С.И.

Старший мастер Мусинова И.А.- куратор по внедрению целевой программы
наставничества

Программа наставничества рассмотрена на педагогическом совете и
рекомендована к утверждению: протокол № 37 от 28.06.2021г.

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.

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).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Программа наставничества (далее - Программа) в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Чунский многопрофильный техникум (далее ГБПОУ ЧМТ, техникум) разработана в соответствии с:

- Распоряжением 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»,
- Письмом 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, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования,
- локальными актами образовательной организации:
 - * Приказ о внедрении целевой модели наставничества.
 - * Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.
 - * Приказ об утверждении Положения о наставничестве, «дорожной карты» в ГБПОУ ЧМТ.
 - * Приказ о формировании наставнических пар.

1.1. Программа определяет комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Реализации программы наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- * наставляемый;
- * наставник;
- * координатор.

и происходит через работу координатора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. *Целью внедрения* Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

2.2. *Задачи реализации Программы наставничества:*

* Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

* Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Техникуме.

* Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

* Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности. 5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

2.3. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ГБПОУ ЧМТ цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы (далее - Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели. Цель и задачи представлены в таблице!

Целевые ориентиры и структурные уровни (компоненты) Программы

Цель	Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ГБПОУ ЧМТ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества		
задачи	Обеспечить успешное формирование у студента осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи	Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста/специалиста, при смене характера работы, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач	Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта, развитие его личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации
формы наставничества	Проект наставничества «Микро-проект ролевой модели»	Проект наставничества «Педагог - Педагог»	Проект наставничества «Работодатель - Студент»
микро-проекты (ролевые модели)	Микро-проект ролевой модели «Педагог - будущий коллега»	Микро-проект ролевой модели «педагог- новатор — консервативный педагог»	Микро-проект ролевой модели «Успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»
	Микро-проект ролевой модели «Активный профессионал - активный студент»	Микро-проект ролевой модели «Опытный предметник — неопытный предметник»	

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Целевая модель наставничества представляет систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Реализуемые в техникуме формы наставничества представлены в таблице 2.

Формы наставничества, реализуемые в ГБПОУ ЧМТ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог - Студент	Активный профессионал - активный студент
Педагог — Педагог	опытный предметник — неопытный предметник

Работодатель — Студент	успешный профессионал — студент, выбирающий профессию
------------------------	---

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Форма наставничества «Педагог - Студент»

Форма предполагает взаимодействие педагогов техникума или наставников из других организаций города со студентами техникума по углублению и расширению научных знаний, по усвоению учебных знаний и формированию умений, способствующих профессиональному становлению, духовно нравственному развитию, художественно-эстетическому воспитанию, спортивному совершенствованию.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студента потребности в постоянном поиске и пополнении научных знаний, совершенствовании навыков учебной и трудовой деятельности, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития и совершенствования личностных качеств.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении краткосрочных и долгосрочных перспектив развития студента в различных видах деятельности: учебно - исследовательской, проектной, профессиональной - движение «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), спортивной и кружковой работе, в олимпиадах и конкурсах, волонтерском движении и т.д.

Ожидаемые результаты. Данная форма наставничества выходит за рамки учебной деятельности, переводит студента на более высокий уровень результативности и способствует развитию творческого потенциала каждого отдельного студента, расширяет круг его общения, влияет на формирование личности, способной постоянно продвигаться вперед. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри каждого отдельного студента, создание ситуации успеха;
- количественный и качественный рост победителей соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- снижение числа студентов, имеющих проблемы с учебной деятельностью, мотивированных на высокие результаты;

- увеличение числа педагогов-наставников, повышающий свой профессиональный уровень и подготовивших победителей, и участников соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- постоянный рост рейтинга техникума.

Портрет участников

Наставник. Ответственный профессионал своего дела, владеющий основами педагогики, методики и психологии подготовки студентов, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и участию в соревновательной или учебно-исследовательской деятельности, участник образовательных, спортивных, творческих проектов, увлеченный педагог, способный передать свою «творческую энергию» своим наставляемым. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант: Активный. Мотивированный к получению большего объема научной информации студент, желающий постоянно развивать собственные учебные, профессиональные или иные навыки обучающийся, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, направлений деятельности техникума и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт работы техникума, основными направлениями взаимодействия могут быть:

- взаимодействие «научный руководитель - студент», классический вариант осуществления научно-исследовательской деятельности, сбор и анализ материалов, подготовка работ, написание научных статей, публикации;
- взаимодействие «руководитель - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый - на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
- взаимодействие «руководитель - участник», психоэмоциональная и ценностная поддержка наставляемого наставником при подготовке к участию в различных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах или руководство кружковой деятельностью, волонтерским и кадетским движением, (WorldSkillsRussia), «Билет в будущее» и т.д.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеаудиторной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, предметных недель предметно-цикловых комиссий методических техникума, организация совместных конкурсов и научно-исследовательских, проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество техникума.

Форма наставничества «Педагог - Педагог»

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.

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 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 психо-эмоционального 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 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-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 техникума и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «*опытный педагог - молодой специалист*», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Область применения. Форма наставничества «педагог - педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего преподавателя, семинары, разработка методических материалов.

Форма наставничества «Работодатель - Студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и организаций - партнеров с целью получения студентами - актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально - этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности

студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии города в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников техникума.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с 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. Возможно, выпускник техникума.

Наставляем ы й

Вариант: Активный. Проактивный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант программы:

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель - студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента - наставляемого.

Рассмотрим один из вариантов:

- взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»
- краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности.

В техникуме: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес - проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества - каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

4. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Педагог -Студент»

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20 _ г. по « ____ » _____ 20 _ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART целепостановка, ...		
2.3	Разработать студенческий проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия- партнера)		
2.4	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5	Повысить успеваемость по учебным дисциплинам		Получены оценки не ниже «4» в		

			промежуточную аттестацию ППССЗ		
2.6	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7	Посещать кружок /секцию по.		Изготовлена опытная модель. для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по .		
2.8	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности на (название предприятия- партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «.»		
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия партнера)				
2.11.					

Подпись наставника

«»

20 _ г. Подпись наставляемого обучающегося

« »

20 г.

3.2. Форма наставничества «Педагог - педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог- педагог».

Рольевая модель: _____ («преподаватель-новатор - консервативный педагог», «опытный предметник - неопытный предметник»).

ФИО., должность наставляемого сотрудника _____

ФИО., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20 __ г. по « ____ » _____ 20 __ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ^{3,4}	Фактический результат ⁴	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (с учётом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам их реализации		
Раздел 2. Направления профессионального развития преподавателя ⁵					
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной		Определен перечень литературы, интернет-		

³ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁴ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁵ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

	литературой, тематическими интернет - ресурсами по направлению, которое вызывает затруднение. Перенять успешный опыт наставника по этому направлению		сайтов для изучения, изучены ... (перечень) Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно реализовать планируемое		
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию и организации преподавательской деятельности в рамках выбранного направления развития: (преподавание предметов ..., online обучения)		Освоены навыки организации и планирования деятельности (указать), определены приоритеты		
2.3	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов, возможно, других преподавателей техникума) педагогической деятельности по выбранному направлению профессионального развития		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности педагогической деятельности		
2.4	Подготовить разработку занятия с применением online обучения		Разработано занятие по теме ...		
2.5	Подготовить и провести занятие с использованием рекомендаций наставника		Проведено занятие по предмету. по теме. с применением.		
2.6	Совместно с наставником подготовить публичное выступление, доклад по результатам профессионального развития.		Доклад представлен на межрегиональной/областной конференции «...»		
2.7	Совместно с наставником подготовить публикацию для размещения на сайте техникума по итогам программы наставничества		На сайте техникума размещена статья «.» (тема)		
2.8					

Подпись наставника

«»

20__ г. Подпись наставляемого

« »

20 г.

3.3. Форма наставничества «Работодатель - Студент»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель - студент».

Ролевая модель: «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию».

Ф.И.О., № группы наставляемого _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20 __ г. по « ____ » _____ 20 __ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат ⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (с учётом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2	Освоить подходы к планированию своей деятельности		Освоены навыки организации и планирования деятельности (указать), определены приоритеты		
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере		

⁶ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

			курсового (дипломного) проекта по теме ...		
2.4	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена структура управления и производства на предприятии.		
2.5	Познакомиться с характером работы на конкретном производственном участке		Во время практики изучена специфика работы. на предприятии.		
2.6	Повысить успеваемость по дисциплинам, профессиональным модулям «...», «...»		Повышена успеваемость по.		
2.7	Изучить возможности трудоустройства после окончания техникума		Проанализирован перечень потенциальных мест работы.		
2.8	Совместно с наставником подготовить публикацию для размещения на сайте техникума по итогам программы наставничества		На сайте техникума размещена статья «.» (тема)		
2.9					

Подпись наставника

« »

20__ г. Подпись наставляемого

« »

20 г.

5. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества «Наставник»

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

- * команда наставников для молодых (начинающих) специалистов внутри техникума;

- * команда наставников из числа представителей - работодателей и социальных партнеров для обучающихся техникума;

- * организованы пары «наставник - наставляемый».

2. Повышение эффективности образовательной деятельности техникума через - измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных):

- * увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- * рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;

- * улучшение психологического климата в техникуме: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- * создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 ЧМТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель,

задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент - студент", преподаватель - преподаватель", "работодатель - студент". С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся, родители, представители предприятий реального сектора экономики.

Управление программой осуществляет: координатор проекта - заместитель директора; кураторы форм наставничества, методист под руководством директора Техникума. Основная функция - 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.

Ценности наставничества

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.
 - Список исключений, информация о которых незамедлительно передается координатору программы:
 - если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)
 - если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)
 - если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого.

СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, (фамилия, имя, отчество полностью)

Место работы/учебы в настоящее время (в соответствии с Уставом организации):

Должность _____

Дата рождения (число, месяц, год): _____

Ученая степень _____

Отраслевые награды _____

Домашний телефон (с кодом) _____ Сотовый телефон _____

Адрес электронной почты: _____

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, домашнего адреса, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);
- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;
- фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно - телекоммуникационной сети Интернет на сайте ОО.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение.

Действия с персональными данными автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до 31.12.202 _____ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

« _____ » _____ 20 г.

подпись

/

расшифровка

СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ/ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ОБРАБОТКУ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Я,

(ФИО родителя или законного представителя)

паспорт _____ выдан _____
(серия, номер) (когда и кем выдан)

(в случае опекуинства указать реквизиты документа, на основании которого осуществляется опека или попечительство)
являясь законным представителем несовершеннолетнего

(ФИО несовершеннолетнего)

приходящегося мне _____, зарегистрированного по адресу;

даю свое согласие на обработку в КГБ ПОУ СГПТТ _____ персональных данных несовершеннолетнего, относящихся исключительно к перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения; образовательная организация; информация о результатах конкурса.

Я даю согласие на использование персональных данных несовершеннолетнего исключительно в следующих целях: индивидуальный учет результатов, публикация списка наставляемых, а также хранение данных об этих результатах на бумажных и/или электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении персональных данных несовершеннолетнего, которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование персональных данных, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Я проинформирован, что КГБ ПОУ СГПТТ гарантирует обработку персональных данных несовершеннолетнего в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации как неавтоматизированным, так и автоматизированным способами.

Данное согласие действует до достижения целей обработки персональных данных или в течение срока хранения информации.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в интересах несовершеннолетнего.

« ____ » _____ 202__ г.

_____/_____/_____
Подпись / Расшифровка подписи