



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
Протокол *nd*
от «*dl*» *12* 2022 г.

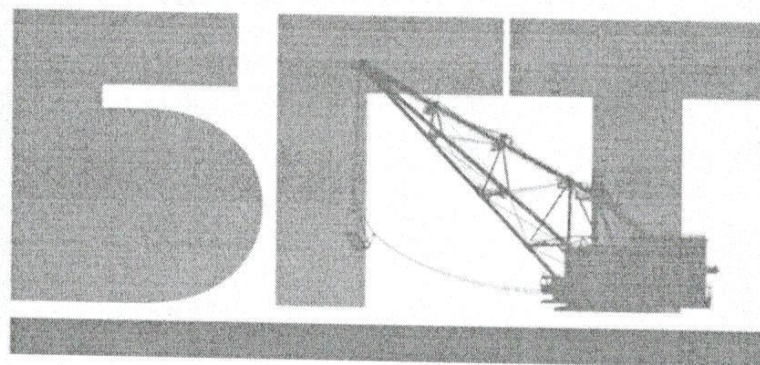
И.О. директора ГБПОУ ИО «Бодайбинский

УТВЕРЖДАЮ

«Бодайбинский
горный техникум»

Е.К. Дружинина

«*dl* 2022» *nd*



**ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022 – 2026 годы
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

2022 г.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Программа развития наставничества ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум» на 2020-2024 г. отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Разработчики программы: М.В. Заводянская, директор;
Е.К. Дружинина, заместитель директора по УР;
Е.С. Круглова, заместитель директора по УВР;
И.В. Верницкая, заместитель директора по УПР.
Т.А. Жукова, методист;

Исполнители программы: Администрация ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум»;
Педагогический состав;
Коллектив обучающихся и студентов, родители (законные представители);
Социальные партнеры, работодатели.



СОДЕРЖАНИЕ	
Цель и задачи программы	
Формы наставничества	
Этапы наставничества	
Дорожная карта внедрения и реализации модели наставничества	
Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ВВЕДЕНИЕ

Программа развития наставничества ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум» (далее Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

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

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;

Национальный проект «Образование»;

Федеральные проекты: «Молодые профессионалы»; «Успех каждого ребенка»; «Социальная активность»; «Патриотическое воспитание»;

Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);

Программа 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 мульти дисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Настоящая Программа разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум» (далее техникум).

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.

Программа предполагает выполнение следующих этапов:

-целеполагание;

-определение форм наставничества, через проектную деятельность в рамках Программы;

-выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, подготовка проектов;

-разработка индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.



Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в учебно-производственной, исследовательской, воспитательной, волонтерской, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональному становлению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в учебно-производственной, исследовательской, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностными, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в техникуме с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- ✓ 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 обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- ✓ 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.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕХНИКУМА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- учебная работа;
- все виды практик;
- проектная деятельность;
- олимпиады, конкурсы, соревнования по дисциплинам и предметам;
- воспитательная работа;
- научно-исследовательская деятельность;
- волонтерское движение;
- спортивная работа;
- профориентационная работа;
- работа Школы Начинающего преподавателя.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- улучшение психологического климата в техникуме 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 учебно-методической работы педагогов техникума;
- качественное развитие системы инклюзивного образования в техникуме с привлечением студентов;
- решение проблем студенчества техникума: низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения и 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 навыков целеполагания, планирования и самореализации; пессимистичные ожидания от будущего и самого общества; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, – как следствие – не востребованность 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;
- укрепление и развитие взаимовыгодных связей с социальными партнерами.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

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

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<p>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</p>
<p>Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.</p>	
<p>Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов.</p> <p>Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.</p> <p>Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.</p>	
<p><i>Портрет участников</i></p> <p>Наставник. Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель учрежденческих 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.</p> <p>Наставляемый.</p> <p>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.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>	

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).

Педагог-педагог

- «опытный преподаватель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор-консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

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 учебного заведения, 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 учителя 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 преподавателя.

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 техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения. Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим



<p>фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего преподавателя, семинары, разработка методических материалов.</p>	
Студент – ученик	<p>Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, 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.</p>
<p>Целью такой формы наставничества является 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.</p> <p>Среди основных задач 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.</p>	
<p>Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;• увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;• увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.	
<p><i>Портрет участников</i></p> <p>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.</p> <p>Наставляемый.</p> <p>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.</p>	

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.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, 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;
- взаимодействие «куратор – 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.

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.

В деятельности техникума, это направление наставничества реализуется в профориентационной работе, в учебной проектной деятельности, краткосрочных или целеполагающих наставничестве выездных мероприятиях, совместном создании продуктов.

Работодатель – студент

Предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и предприятий города и района с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

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 региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона 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 равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент техникума, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»,
- мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;



- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

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.

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников техникума к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы.

Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников техникума, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставников в учреждении возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте учреждения;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития техникума.

Возможны материальные и нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

студентов за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией техникума, награждение грамотой, ходатайство перед учредителем о награждении, благодарственные письма родителям студентов-наставников;

педагогам или иным наставникам из числа родителей или социальных партнеров за выполняющих функции наставничества: объявление благодарности администрацией, награждение грамотой, ходатайство перед учредителем о награждении, установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом учреждения.

Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

Создание в системе наставничества техникума иерархии наставников позволит повысить лояльность участников и установить дополнительную систему мотивации.

Основными элементами иерархической системы являются:



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

- достижения: визуальное или материальное выражение результата (поощрение, определенные баллы). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символом причастности и большому проекту;
- рейтинги: персональные рейтинги, в котором наставник публикуется для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой результат;
- групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на сайте техникума.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

1. Анализ условий и возможностей техникума для внедрения Программы.
2. Создание условий для реализации Программы наставничества.
3. Формирование базы наставляемых.
4. Формирование базы наставников.
5. Отбор и обучение наставников.
6. Формирование наставнических пар или групп.
7. Организация работы наставнических пар или групп.
8. Мониторинг результативности реализации Программы. Корректировка.
9. Подведение итогов реализации Программы



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Этап	Работа внутри учреждения	Работа вне учреждения	Сроки реализации
<i>Анализ условий и возможностей техникума для внедрения Программы</i>	Провести сбор информации и анализ направлений деятельности техникума с возможностью использования модели наставничества, создать рабочую группу по реализации Программы	Провести сбор информации и анализ Возможностей социальных партнеров и иных организаций, заинтересованных в сотрудничестве с техникумом по реализации модели наставничества	2022г
<i>Создание условий для реализации Программы наставничества</i>	Разработать нормативно-правовую базу для реализации модели наставничества: -Положение, Дорожную карту, Программу; назначить куратора, утвердить состав рабочей группы по реализации Программы; - информировать коллектив техникума о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов; -определить этапы программы, сроки, ответственных; -определить цели и задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты и необходимые внутренние и внешние ресурсы реализации Программы	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранных форм наставничества; информировать аудитории через целевые медиа о возможностях Программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	2022-2023гг
<i>Формирование базы наставляемых</i>	Информировать родителей, студентов о возможностях и целях Программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, педагоги-психологи, заведующие	Информировать социальных партнеров или иных заинтересованных организаций о сборе информации, принять их дополнительную информацию к рассмотрению	2022-2026гг



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

	отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе; включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых; необходимую информацию разместить на сайте техникума		
<i>Формирование базы наставников</i>	Информировать педагогов о возможностях и целях Программы; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, студентов техникума	Собрать данные о потенциальных наставниках из числа представителей социальных партнеров или иных организаций, привлекаемых к реализации Программ, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников	2022-2026гг
<i>Отбор и обучение наставников</i>	Разработать критерии отбора наставников и под эти запросы организовать их обучение через организацию различных форм на базе техникума	Привлечь психологов, волонтеров или иных заинтересованных организаций к отбору и обучению наставников;	2022-2026гг
<i>Формирование наставнических пар или групп</i>	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу	Привлечь психологов, волонтеров или иных заинтересованных организаций к формированию паргрупп	2022-2026гг
<i>Организация работы наставнических пар или групп</i>	Сформировать пакеты текущей и отчетной документации для реализации Программы;	Оказать партнерам методическую помощь из базы материалов техникума	2022-2026гг



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

	<p>создать условия для осуществления встреч, задействовав материально-технические ресурсы техникума;</p> <p>выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</p> <p>проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки целей и задач на конкретные периоды времени;</p> <p>при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации /по взаимодействию с наставляемым(и)</p>		
<p><i>Мониторинг результативности реализации Программы. Корректировка</i></p>	<p>Организовать сбор информации для обратной связи от наставников и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;</p> <p>собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на их деятельность; подвести итоги мониторинга и внести соответствующие изменения в текущие планы с учетом изменений или затруднений</p>	<p>Промежуточные и итоговые результаты реализации Программы транслировать партнерам для актуализации и потенциального вовлечения в итоговый цикл Программы</p>	<p>2022-2026гг</p>
<p><i>Подведение итогов реализации Программы</i></p>	<p>Провести рефлексию, влияния программы на наставляемых;</p> <p>создать условия для реализации системы поощрений</p>	<p>Создать условия для реализации системы поощрений наставников и рефлексии реализации Программы</p>	<p>2022-2026гг</p>



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГБПОУ ИО «БОДАЙБИНСКИЙ ГОРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

	<p>наставников; организовать праздничное событие для обсуждения результатов наставничества и реализации Программы, чествования лучших наставников и популяризации их кейсов; сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли наставника.</p>		
--	---	--	--