




Министерство образования и науки Республики Бурятия
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Закаменский агропромышленный техникум»

<p>Рассмотрено на заседании Педсовета. Протокол № <u>1</u> от «<u>30</u>» <u>08</u> 20<u>20</u> г.</p>	<p>Согласовано с профсоюзным комитетом: Председатель <u>А</u> Согласовано со студенческим самоуправлением: Председатель <u>Ан</u></p>	<p>Утверждаю: Директор ГБПОУ «ЗАПТ» <u>С.Б. Батуев</u> от «<u>30</u>» <u>08</u> 20<u>20</u> г.</p> 
--	---	--

**Программа наставничества
ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум»
на 2020 – 2021 учебный год**

**г.Закаменск,
2020 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	4
Целевые индикаторы программы	4
Основополагающие принципы программы	6
Перечень мероприятий Программы	7
Ожидаемые результаты реализации Программы, характеризующие результативность мероприятий	12

Паспорт программы

Наименование Программы	Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Закаменский агропромышленный техникум»
Руководитель Программы	Директор ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» - Батуев С.Б.
Куратор Программы	Заместитель директора ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» - Жигжитова Ю.В.
Участники Программы	Педагогические работники, обучающиеся, студенческий совет, родители обучающихся, социальные партнеры
Настоящая программа наставничества	разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме.
Цель Программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников ГБПОУ «ЗАПТ».
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; 2. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 3. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 4. и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Сроки реализации	01.09.2020 г. - 31.05.2021 г.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей ГБПОУ «ЗАПТ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе

	<p>партнерства;</p> <ul style="list-style-type: none">- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБПОУ «ЗАПТ» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников;- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.;
--	--

Пояснительная записка.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, методкомпетенций 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 «ЗАПТ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- студента с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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. Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Всеобщая Декларация добровольчества;
- Конвенция о правах ребенка; – Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- 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, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
- Локальные акты ГБПОУ «ЗАПТ», регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

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 трем формам наставничества, представленным ниже:

Форма наставничества – «Преподаватель- Преподаватель»

Вариант взаимодействия: «Опытный педагог - молодой специалист»

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника: **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ "ЗАПТ", позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- *высокий уровень профессиональной подготовки;*
- *развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;*
- *опыт воспитательной и методической работы;*
- *стабильные результаты в работе;*

- *способность и готовность делиться профессиональным опытом;*
- *стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.*

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Форма наставничества: «преподаватель- преподаватель». Модель: «Опытный педагог - молодой специалист»

Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	срок
Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещением. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещением. Изучить сайт ОО.			сентябрь
Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО			сентябрь
1	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог- психолог, соц. Педагог, бухгалтерия, библиотека	Знакомство с коллективом		сентябрь
	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана Молодого специалиста	сентябрь
2	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	сентябрь
3	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога	сентябрь
	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ	1 семестр
4	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы	Сентябрь- октябрь
5	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.	В течение года

6	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.	В течение года
7	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио	В течение года
8	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.	В течение года
9	Организация продуктивной деятельности	Разработка ФОСов, ИРС и др.	Методические продукты	В течение года
10	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.	В течение года
11	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.	В течение года
12	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста		До 01 октября, До 01 мая

Форма наставничества – «Работодатель-Студент»

Вариант взаимодействия: «работодатель - будущий сотрудник»

профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель:

получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- *неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;*
- *активной жизненной позицией, высокой квалификацией;*
- *имеет стабильно высокие показатели в работе;*
- *способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;*
- *обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.*

Ожидаемые результаты программы:

повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;

получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;

расширение 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 работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Программа работы наставников с студентами

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	Доведение информации до участников программы	Сентябрь
2	Организация отбора и обучения наставников	Сентябрь-
3	Трудоустройство на производственную практику студентов	В течение года
4	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	Май-Июнь

Форма наставничества – «Студент - Студент»

Вариант взаимодействия: «Лидер-пассивный»

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. раскрытие лидерских качеств наставляемого;
2. улучшение результатов учебы;
3. улучшение творческих и спортивных результатов;
4. помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;
5. формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
6. рост посещаемости творческих кружков;
7. снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции;
8. снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Критерии отбора наставников:

- *активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;*
- *победитель внутритехникумовских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);*
- *возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;*
- *обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.*

Ожидаемые результаты программы:

высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;

улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;

^ культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;

совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Срок
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, - формага 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 самосовершенствования на протяжении всего учебного года. Работа над портфолио.		Сентябрь- октябрь
6 Помощь в создании и ведении портфолио.				В течение года
7 Участие в заседаниях Студ.актива.				Ежемесячно
8 Совместное участие во внутритехникумовских 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
Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.			

Ожидаемые результаты реализации Программы, характеризующие результативность мероприятий

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;
- качества адаптации студента в техникуме, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «педагог-студент».

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность студентов в образовательный процесс;
- успеваемость студентов;
- сфера интересов студентов;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности студентов;
- понимание собственного будущего студентов;
- эмоциональное состояние при посещении техникума студентов;
- уровень профессионального выгорания педагогов;
- удовлетворенность профессией педагогов;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

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 "ЗАПТ" 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 проектный офис: куратор проекта - заместитель директора; руководители форм наставничества - заведующий учебной частью, старший мастер, педагог-психолог, под руководством директора Техникума. Основная функция проектного офиса - 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 "Закаменский агропромышленный техникум".