

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ УГЛИЧСКИЙ АГРАРНО- ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В УГЛИЧСКОМ АГРАРНО-
ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

Разработчики:

 / Мутовкина Е.А.,

 /Бойкова С.Н.

«12» мая 2025 г.

г. Углич

2025 г.

Наименование программы	Программа наставничества в угличском аграрно- политехническом колледже
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	«студент – ученик» «студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»
Ответственные лица по формам наставничества	Мутовкина Елена Алексеевна Бойкова Светлана Николаевна Петухова Алла Константиновна
Нормативно-методическое обеспечение	- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»); - Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993.
Цель программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов в ГПОАУ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ Угличском аграрно-политехническом колледже
Задачи программы	- улучшение показателей Угличского аграрно- политехнического колледжа 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; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

	- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Угличского аграрно-политехнического колледжа, способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.
Сроки реализации	01.09.2025 – 30.06.2025
Планируемые результаты	- 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 партнерства; - 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; - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Этапы реализации программы	Этап 1. Формирование базы наставляемых Этап 2. Формирование базы наставников Этап 3. Отбор/выдвижение наставников Этап 4. Формирование наставнических пар/групп Этап 5 Организация и осуществление работы наставнических пар/групп Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели
Условия реализации программы	<u>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</u> В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников: - наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать учащийся, студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу. - наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и

самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций-партнеров.

- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.

Учебно-методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

Материально-техническое обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база Угличского аграрно-политехнического колледжа (кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотеки, ЭОР, ЦОР и пр.)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы наставничества (далее – Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

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

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества ГПОАУ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ Угличском аграрно-политехническом колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

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

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

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

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
 - **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
 - **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
 - **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
 - **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
 - **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
 - **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
 - **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
 - **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

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

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

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

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.

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 ГПОАУ Угличского аграрно-политехнического колледжа 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.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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 психоземotionalная 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.

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Социальная адаптация.	сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Социальная адаптация.	сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист.	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.	сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.	сентябрь
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.	сентябрь
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога.	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога.	сентябрь
7	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ.	1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.	сентябрь-октябрь
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.	в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.	в течение года
11	Создание портфолио.	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио	в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.	в течение года

13	Организация продуктивной деятельности.	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты.	<i>в течение года</i>
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.	<i>в течение года</i>
15	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	<i>в течение года</i>
16	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста		<i>до 15 мая</i>
17	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога.	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.	<i>до 30 мая</i>

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

Форма наставничества: **«педагог- педагог»**.

Ролевая модель: **«опытный педагог – молодой специалист»**

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

Подпись наставника «___» _____ 2025 г.

Подпись наставляемого сотрудника _____ «___» 2025 г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

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

План реализации программы наставничества

«работодатель-студент»

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы предприятий	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Сформированная, постоянно обновляющиеся и пополняющиеся база предприятий-партнеров		Заместитель директора по УПР
Отбор и обучение наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	по отдельному графику	Определены наставники		Заместитель директора по УПР
Отбор обучающихся. Формирование пар, групп	по отдельному графику	Сформированы наставнические пары или группы		Заместитель директора по УПР
Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями, студентами	по отдельному графику	Определены возможности и требования предприятий и организаций		Заместитель директора по УПР
Рефлексия	по отдельному графику	Анализ эффективности реализации формы наставничества		Заместитель директора по УПР
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы	Январь 2025г.	Программные и методические материалы		Заместитель директора по УПР
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для последующего мониторинга эффективности и реализации целевой модели наставничества	Январь 2025г.	Распорядительные акты; Положение; Программы наставничества под конкретное предприятие Формы диагностической анкеты; Дневник наставника		Заместитель директора по УПР
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставников и возможностей наставляемых	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Проанализированы анкеты, определены запросы наставников и ресурсы наставляемых, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением педагога-психолога и специалистов		Заместитель директора по УПР

Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества	По окончании периода реализации целевой модели наставничества	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы	Заместитель директора по УПР
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Созданы специальные рубрики	Заместитель директора по УПР
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества	июнь 2025г.	Отчет о реализации целевой модели наставничества	Заместитель Директора по УПР
Управление реализацией целевой модели наставничества на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Заместитель директора по УПР
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь 2025г.	Определены перспективы дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Директор, куратор, ответственные за формы наставничества

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

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

Предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель:

разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Улучшение результатов учебы.
3. Улучшение творческих и спортивных результатов.
4. Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если студент – новичок.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости творческих кружков.
7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Формирование устойчивого студенческого сообщества

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование , анкетирование .	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.	сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.			сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.	сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.		Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.	сентябрь
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.	сентябрь-октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.	в течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива.			ежемесячно
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.	в течение года
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.	в течение года
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.		до 15 мая

Портрет участников

Наставник. Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель колледжных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;
- поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

« ____ » 2025 г. « ____ » _____ 2025 г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – УЧЕНИК»

Варианты взаимодействия «активный – пассивный», «активный – активный»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и студентов образовательной организации среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка к взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель:

успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков;
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу профессий педагогической направленности;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. **Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. **Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

№ п /п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование , анкетирование .	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.	сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.			сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами ,администрацией.		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.	сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.		Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.	сентябрь

5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.	сентябрь- октябрь	
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.	в течение года	
7	Участие в заседаниях студ. актива.			ежемесячно	
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.	в течение года	
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.	в течение года	
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.		до 15 мая	

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

Область применения – в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Форма наставничества: «студент-ученик».

Ролевая модель: «активный-пассивный», «активный-активный»

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. и группа наставника

Срок осуществления плана: с «_»_____ 2021 г. по «_»_____ 2022 г.

Подпись наставник _____ «___» 2025 г

Подпись наставляемого _____ «___» 2025 г

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в ГПОАУ Угличском аграрно-политехническом колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «преподаватель – преподаватель», «работодатель – студент». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: куратор проекта – методист; руководители форм наставничества – заведующая отделом профориентации и трудоустройства, заведующие отделениями, педагог-психолог, заведующая педагогической практикой, под руководством директора колледжа. Основная функция управленческого состава – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества ГПОАУ Угличского аграрно-политехнического колледжа.