

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное профессиональное образовательное учреждение
Ярославской области
ЯРОСЛАВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ №24

Рассмотрено на заседании
педагогического совета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГПОУ ЯО Ярославский
политехнический колледж №24
В.В. Феоктистов

приказ №02-08/14-1
«12» декабря 2023 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ГПОУ ЯО ЯРОСЛАВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
«МЫ РЯДОМ»

Программа реализации целевой модели наставничества в техникуме разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование». Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников. Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала наставляемого.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития системы наставничества
Формы наставничества, реализуемые в колледже	«студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»
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 № МР42/02 «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»);
Цель программы	создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, быстрая адаптация в новом коллективе и новых условиях, усиление учебной мотивации и профессиональной самореализации.
Задачи программы	- передача профессионального опыта; - обучение наиболее рациональным приемам и методам работы; - формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся Колледжа; - развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи; - подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности; - 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; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; - привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов - практиков; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГПОУ ЯО Ярославского политехнического колледжа № 24, способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.
Сроки реализации	09.01.2024-01.09.2026
Планируемые результаты	- измеримое улучшение показателей ГПОУ ЯО Ярославского политехнического колледжа № 24 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно закрепившихся на местах трудоустройства; - быстрая адаптация наставляемых к новым условиям; - развитие полезного досуга в колледже; - 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; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Этапы реализации программы	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы

	Этап 2. Формирование базы наставляемых Этап 3. Формирование базы наставников Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Этап 5. Формирование наставнических пар/групп Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп Этап 7. Завершение внедрения программы
Условия реализации программы	Кадровое обеспечение реализации программы наставничества Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума 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 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, педагоги и иные должностные лица техникума, сотрудники организаций-партнеров. - куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества. Материально-техническое обеспечение программы наставничества При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГПОУ ЯО Ярославский политехнический колледж № 24 и организаций-партнёров: (кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотеки 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 в ГПОУ ЯО Ярославском 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 коллективе техникума;
- 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, 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.

АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Алгоритм	Формы работы (наставник-наставляемый)	Результат наставничества
Я расскажу, а ты послушай	Знакомство; цели, задачи, функции наставничества, организационные методические аспекты наставнической деятельности	Расширение теоретических знаний
Я покажу, а ты смотри	Мастер-классы	Изучение опыта практической деятельности
Сделаем вместе	Совместная разработка документации; совместное участие в мероприятиях, проектах и т.п.	Приобретение опыта в инновационной деятельности
Сделай сам, а я подскажу	Участие в подготовке к олимпиадам, мероприятиям, презентациям и т.п. Публичные выступления и т.п.	Приобретение опыта практической деятельности
Сделай сам и расскажи, что ты сделал	Самостоятельное участие. Руководство инновационной деятельностью. Подготовка к конкурсам, чемпионатам и т.п.	Презентация опыта практической деятельности, опыты взаимодействия. Победы в конкурсах, чемпионатах и т.п. Профессиональное портфолио

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ

Форма (проект) наставничества	Вариации ролевых моделей (микро-проекты)
Педагог-педагог	– «опытный преподаватель – молодой (начинающий) преподаватель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «опытный педагог – неопытный педагог» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету/направлению деятельности (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Студент-студент	– «студент - студент» - старшекурсник, обладающий лидерскими качествами, активной позицией, организатор студенческих мероприятий (проектов, акций) сопровождает студента нового набора/ студент, хорошо справляющийся с учебной программой, занимающийся учебно-исследовательской деятельностью оказывает поддержку в обучении другому обучающемуся
Работатель-обучающийся	– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы; – «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, практического обучения, направленные на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптации на рабочем месте и последующее трудоустройство.

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

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

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 техникума, 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 и общественную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе техникума. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума. Среди оцениваемых результатов: - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога техникума; - 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 обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть: - взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - 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 фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

Примерный план работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Показать и научить навигации на сайте колледжа	Социальная адаптация		Сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудников ГПОУ ЯО ЯПУ № 24	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника техникума	Социальная адаптация		Сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека, методист и др.	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация		Сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Посещение занятий. Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста		Сентябрь
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов техникума. Составление рабочей	Компетентно сть молодого специалиста при работе с документами		Сентябрь

	Ведение документации.	программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала			
6	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником	Провести совместное мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ		1 семестр
7	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.		сентябрь-октябрь
8	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов техникума, их анализ. Помощь в разработке инструментария для самостоятельного проектирования урока	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		В течение года
9	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастерклассов наставника и педагогов техникума	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
10	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса о наполнении портфолио	Работа над портфолио		в течение года

11	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		в течение года
12	Организация продуктивной деятельности.	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты.		в течение года
13	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
14	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста			До 15 мая
15	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога.	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год		До 30 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 деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу. Форма наставничества: «работодатель - студент».

Ролевая модель: «работодатель - будущий сотрудник»

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

Варианты взаимодействия «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному» Предполагает взаимодействие студентов техникума, 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.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости кружков и секций.
7. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Формирование устойчивого студенческого сообщества

Ожидаемые результаты программы:

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

обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни техникума (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.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование, анкетирование.	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.		Сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами внутреннего распорядка, положением о Студенческом совете	Познакомить с техникумом, рассказать о правилах	Социальная адаптация		Сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.	Познакомить с коллективом (личное участие)	Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.		Сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-	Предложить формат	Совместное формирование целей на		Сентябрь

	правовой базой, планом работы	дальнейшей совместной работы	ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план и формат встреч.		
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.	Рассказать о своём опыте эффективной деятельности в колледже	Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенст вованию на протяжении всего учебного года.		Сентябрь- октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.	Показать своё портфолио, разработать модель будущего портфолио	Работа над портфолио		В течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива	Совместное участие	Социальная активность		ежемесячно
8	Совместное участие во мероприятиях колледжа	Помощь в организации участия, обсуждение	Социальная активность, развитие способностей		В течение года
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.	Помощь в организации участия, обсуждение	Социальная активность, развитие способностей		В течение года
10	Помощь в обучении	Проведение совместных встреч с объяснением учебного материала	Помощь в обучении, повышение качества знаний		В течение года
11	Совместная разработка и реализация проекта/представлен ие его на мероприятиях различных уровней	Помощь в разработке проекта и сопровождение реализации/помощь в подготовке к выступлениям	Социальная активность, развитие способностей, подготовка материалов для портфолио		

12	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов			До 15 мая
----	----------------------------	--------------------	--	--	-----------

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 «часы общения», 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).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в ГПОУ ЯО Ярославский политехнический колледж № 24, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «педагог - педагог», «работодатель – студент». Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на методических совещаниях.