



Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение Иркутской области
«Братский торгово-технологический техникум»

Рассмотрено
на заседании педагогического
совета 08.04.2021 г. протокол №4

Утверждено
Директор ГПОУ ИО БТТТ»
М.Н. Староверова



Президент Студенческого Совета ГПОУ ИО БТТТ
И.А. Корякин И.А. Корякин
Протокол № 11 от 13.04.2021 г.

**Программа наставничества
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Иркутской области
«Братский торгово-технологический
техникум» на 2021 - 2025 гг.**

ПАСПОРТ

Наименование Программы	Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Братский торгово-технологический техникум» (далее - техникум) на 2021 - 2025 гг.
Руководитель Программы	Староверова Марина Николаевна, директор
Куратор Программы	Никитина Анжелика Александровна, заместитель директора по УМР
Участники Программы	- Педагогические работники техникума; - Обучающиеся техникума; - Работодатели - социальные партнеры; - Студенческий совет.
Основания для разработки Программы	- Конституция Российской Федерации; - Гражданский кодекс Российской Федерации; - Трудовой кодекс Российской Федерации; - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; - Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»; - 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».
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 обучающихся и педагогических работников.
Задачи Программы	- улучшение показателей организации 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

	<p>насыщенность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; - создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
Сроки реализации	01.09.2021 г. - 31.05.2025 г.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей техникума 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; - 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 техникумом и работодателями; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Риски реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; - Недостаточная мотивация участников Программы; - Форс-мажорные обстоятельства;

Введение

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 техникуме обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

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

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

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.

**«Молодой специалист»
программа наставничества преподаватель – преподаватель**

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 техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую 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 техникуме.

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 педагогов в профессиональных конкурсах;

– наличие портфолио у каждого молодого педагога;

– успешное прохождение процедуры аттестации;

– эффективный способ самореализации;

– повышение квалификации;

– достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Программа наставничества: «Молодой специалист», форма: преподаватель – преподаватель

Ф.И.О. и должность наставляемого педагога _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 202_ г. по «__» _____ 202_ г.

Программа работы наставников с молодыми педагогами

	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Срок
1.	Знакомство с техникумом, с его особенностями, направлениями развития, материальной базой. Изучить сайт техникума.	Познакомить с техникумом, с его особенностями, направлениями развития, материальной базой. Изучить сайт техникума.			<i>сентябрь</i>
2.	Изучение кодекса этики и служебного поведения сотрудника техникума	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника техникума			<i>сентябрь</i>
3.	Знакомство с трудовым коллективом. Знакомство с коллективом методического объединения педагогов	Познакомить с трудовым коллективом, более широко с коллективом методического объединения педагогов соответствующего профилю деятельности			<i>сентябрь</i>
4.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана Молодого специалиста		<i>сентябрь</i>
5.	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов.	Изучению закона об образовании, ФГОС СПО, профессиональных стандартов, локальных актов техникума.	Компетентность Молодого специалиста при работе с документами		<i>сентябрь</i>
6.	Ведение учебно-планирующей документации.	Составление рабочей программы дисциплины (профессионального модуля), фондов оценочных средств, учебно-методического комплекса Обучение правилам заполнения журнала.	Компетентность Молодого специалиста при работе с учебно-планирующей и отчетной документацией		<i>октябрь-декабрь</i>
7.	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога		<i>сентябрь</i>
8.	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы		<i>Сентябрь-октябрь</i>

9.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, педагогов техникума, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования учебного занятия	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе учебного занятия		<i>В течении года</i>
10.	Освоение современных образовательных технологий	Посещение учебных занятий молодого специалиста	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		<i>В течении года</i>
11.	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио		<i>В течении года</i>
12.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		<i>В течении года</i>
13.	Организация продуктивной деятельности	Разработка авторских педагогических материалов, методических разработок	Авторские педагогические разработки, методические продукты		<i>В течении года</i>
14.	Проектирование учебных занятий	Организация самостоятельного проектирования учебных занятий. Анализ и самоанализ учебного занятия.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе учебного занятия.		<i>В течении 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 течении года</i>
17.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста			До 01 октября До 01 мая

Подпись наставника _____
«___» _____ 202_г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 202_г

«Ступени мастерства»

программа наставничества работодатель – обучающийся

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

Цель:

получение обучающимися 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 наставничества: «Ступени мастерства», форма: работодатель - обучающийся

Ролевая модель: «работодатель - будущий сотрудник»

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 202_ г. по «___» _____ 202_ г.

**Примерная программа
работы наставников с обучающимися**

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

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«_____» _____ 2020г.

«_____» _____ 2020г

**«Воспитать Человека»
программа наставничества обучающийся – обучающийся**

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 внутритехникумских 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 обучающихся;
- ✓ культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- ✓ совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов.

Программа наставничества: «Воспитать Человека», форма: обучающийся - обучающийся

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2020 г. по «___» _____ 2020 г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

	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.		<i>сентябрь</i>
2	Знакомство техникумом, правилами поведения.				<i>сентябрь</i>
3	Знакомство с коллективом обучающихся и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.		- установление комфортного взаимодействия, - формата работы, -построение доверительных отношений,		<i>сентябрь</i>
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.		- совместное формирование целей на ближайший период работы, - создание карты будущей работы, - примерный план и формат встреч.		<i>сентябрь</i>

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

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«___» _____ 2020г.

«___» _____ 2020г.

**«Воспитать Чемпиона»
программа наставничества педагог – обучающийся**

Цель:

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными способностями.

Задачи:

1. раскрытие творческих качеств наставляемого;
2. улучшение результатов участия в чемпионатах, конкурсах профмастерства;
3. помощь в психологической адаптации.

Критерии отбора наставников:

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;
- ✓ стабильные результаты в работе;
- ✓ способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- ✓ стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты программы:

- ✓ высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- ✓ улучшение эмоционального состояния;
- ✓ культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- ✓ положительный опыт участия в чемпионатах, конкурсах профмастерства.

Программа наставничества: «Воспитать Чемпиона», форма: педагог - обучающийся

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 2020 г. по «__» _____ 2020 г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Срок
1	Доведение программы до сведения участников	Собеседование	-Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, - знакомство с программой и наставниками.		<i>сентябрь</i>
3	Налаживание взаимодействия с наставником		- установление комфортного взаимодействия, - формата работы, - построение доверительных отношений,		<i>сентябрь</i>
4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, положением чемпионата, конкурса профмастерства, планом работы.		- совместное формирование целей на ближайший период работы, - создание карты будущей работы, - примерный план и формат встреч.		<i>сентябрь</i>
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		<i>Сентябрь-октябрь</i>

	Психологическая адаптация	Прохождение различных тренинговых мероприятий, бесед с педагогом-психологом	Психологически устойчивая личность		
	Систематическая подготовка к чемпионатам, конкурсам профмастерства		- передача опыта и знаний - наработка профессиональных навыков; - формирование практического опыта.		<i>В течение года</i>
9	Участие в городских, региональных и федеральных чемпионатах, конкурсах профмастерства.		В соответствии с планом работы на учебный год.		<i>В течение года</i>
	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов .			

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«___» _____ 2020г.

«___» _____ 2020г.

