



Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Тюкалинский профессиональный колледж»



Утверждаю

Директор БПОУ ТПК

И.М.Мясникова

12.09 2021 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«СТАРТ В БУДУЩЕЕ»**

Форма наставничества: работодатель-студент

Куратор	Сосковец В.Л., зам.директора
Руководитель	Кошкарёва В.В., зам.директора
Участники программы	Лопатина В.А., преподаватель Вайц А.И., преподаватель Яркова О.П., мастер п/о

Разработчик: бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Тюкалинский профессиональный колледж»

Программа наставничества рассмотрена на заседании методического совета (Протокол № 1 от 25.09.2020г.)

1. Общие положения

Программа наставничества «Старт в будущее» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на основании Методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019г. № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области от 18.09.2020г., на основании Распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020г. №119-р «О внедрении 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 на территории Омской области».

Участники Программы: куратор, руководитель, участники программы наставничества, наставник, наставляемый

Куратор – заместитель директора по учебной работе, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.

Руководитель программы наставничества – заместитель директора по учебно–производственной работе, осуществляющий координацию усилий по внедрению целевой модели наставничества обучающихся БПОУ ТПК по направлению учебно – профессиональное наставничество на практике.

Участники программы наставничества – Лопатина В.А., преподаватель, Вайц А.И., преподаватель, Яркова О.П., мастер производственного обучения.

Направление: учебно – профессиональное наставничество на практике

Форма наставничества: работодатель – студент

В настоящее время качество профессиональной подготовки будущих специалистов в конкретной области профессиональной деятельности становится очень актуальным, прежде всего для самого специалиста, и определяется степенью его конкурентоспособности на рынке труда. Подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая характеристика, которая включает в себя способность к быстрой адаптации на рабочем месте, владение общими и профессиональными компетенциями, а также устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности. Универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, является наставничество.

Система среднего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Колледж и работодатели являются звеньями одной цепи. Работодатели формулируют требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а колледж удовлетворяет эти требования.

Однако, несмотря на проводимые в профессиональном образовании перемены, в системе подготовки специалистов можно выявить ряд проблем. Одной из важнейших среди них является проблема некомпетентности выпускников среднего профессионального образования: они не могут быстро адаптироваться к изменениям в обществе, не используют в работе новейшие образовательные технологии, не могут в полной мере проводить анализ собственной профессиональной деятельности. Одна из причин указанной проблемы заключается в отсутствии интереса к профессии и к учебной деятельности в целом. Преподаватели, как правило, задаются вопросом, как поднять уровень мотивации учебной и, в том числе, самостоятельной, творческой деятельности студентов. Высокая оценка, похвала не только педагога, но и наставника, действительно, приносят удовлетворение и являются хорошей наградой за труд, за потраченное время и усилия.

Таким образом, одним из эффективных способов повышения мотивации к обучению, активизации познавательной деятельности студентов является наставничество, способствующее поднятию самооценки, дающее толчок к саморазвитию и самосовершенствованию.

При реализации программы используется такая форма наставничества как «Работодатель- студент». Реализация этой формы предполагает создание

эффективной системы взаимодействия БПОУ ТПК и представителей работодателей (педагогов дополнительного образования, поваров, кондитеров, технологов общественного питания, техников-электриков, техников - механиков).

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Для чего нужны наставники:

- помогает студенту понять характер и методы работы организации;
- может описать, объяснить и рассказать: миссию и цели организации, ее структуру, политику и процедуры, ценности и стиль руководства;
- знает, как эффективно действовать в рамках организационной структуры и может рассказать об этом другим;
- задает правильные вопросы для того, чтобы заставить студента думать и находить ответы на вопросы;
- помогает проанализировать сильные и слабые стороны, потребности студента.

Каким должен быть идеальный наставник?

- лояльность организации;
- способность развивать других;

- способность выстраивать отношения с окружающими;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать других;
- авторитетность;
- навык оценки квалификации сотрудника;
- способность к профессиональному развитию

Обязанности наставника:

- содействовать развитию наставляемого;
- осуществлять помощь и контроль наставляемому в соответствии с планом наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых в рамках поддержки института наставничества;
- предоставлять в срок все необходимые документы.

Организовать наставническую деятельность можно при реализации следующих моделей взаимодействия:

- «Я расскажу, ты послушай»
- «Я покажу, ты посмотри»
- «Сделаем вместе»
- «Сделай сам, я подскажу»
- «Сделай сам, расскажи, что сделал»

2. Цель программы

получение необходимых знаний, умений, опыта практической деятельности, способствующих дальнейшей профессиональной реализации и успешному трудоустройству.

3. Задачи:

1.Создание условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2. Оказание помощи студенту в освоении специальности (профессии) и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта.

3. Обучение студента в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране и безопасности труда, освоение корпоративной культуры .

4. Подготовка обучающегося к самостоятельному и осознанному овладению знаниями, умениями, опытом практической деятельности, необходимыми для дальнейшего успешного трудоустройства.

5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества.

4. Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества «Старт в будущее» - 1 год (в течение учебного года)

п/п	Содержание	Формы	Сроки	Ответственные
.	Информирование сообщества работодателей о реализуемой программе наставничества	сообщение	Октябрь 2021г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	сообщение	Октябрь 2021г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Проведение анкетирования среди работодателей (представителей работодателя), желающих принять участие в программе наставничества	анкетирование	Ноябрь 2021г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Формирование базы наставников			Иванова Л.А., заведующий отделом организации практик
.	Формирование базы наставляемых			Иванова Л.А., заведующий отделом организации практик
.	Проведение собеседования с наставниками	собеседование	Декабрь 2021г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	беседа	Январь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	анкетирование	Январь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
.	Информирование участников о	сообщение	Январь 2022г.	Кошкарёва В.В.,

.	сложившихся парах/группах			зам. директора по УПР
0.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	беседа	Январь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
1.	Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	беседа	В течение года.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
2	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	самодиагностика	Март 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
2.	Подготовка к педагогическому совету	анализирование	Апрель 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. Директора по УПР
3.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества	собеседование	1 раз в месяц	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
4.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций, предприятий, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	беседа	Май 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
5.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. Круглый стол	Участие в Круглом столе	Май 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
6.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Анализирование материалов	Июнь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. Директора по УПР
7.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Анализирование материалов	Июнь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
8.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Анализирование материалов	Июнь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР
	Публикация результатов	Размещение	В течение года	Кошкарёва В.В.,

9.	программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций - партнеров	информации на сайтах		зам. директора по УПР
0.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	анализирование	Июнь 2022г.	Кошкарёва В.В., зам. директора по УПР

5. Результаты программы и ее эффективность:

-увеличение доли обучающихся, вовлеченных в форму наставничества «Работодатель – студент», от общего числа обучающихся второго – четвертого курса очной формы обучения на 3%;

-улучшение показателя уровня заинтересованности в будущей профессии, специальности наставляемых на 5% (диагностическая методика «Методика изучения статусов профессиональной идентичности»;

-заключение наставляемыми договоров о дуальном обучении, не менее 3 человек