**ДЕАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

**«Курганский промышленный техникум»**

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено и принятона заседании педагогическогосовета 2021г. протокол №  | Утверждаю:Директор ГБПОУ «Курганский промышленный техникум» В.Д. Сапрыгин«\_ »\_ 2021г.*(приказ № от г.)* |

# Программа наставничества

**государственного бюджетного профессионального**

**образовательного учреждения**

**«Курганский промышленный техникум»**

**на 2020 - 2021 гг.**

Курган 2021

## ПАСПОРТ

**Программы наставничества обучающихся ГБПОУ КПТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | **Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения****«Курганский промышленный техникум»** |
| ЗаказчикПрограммы | Департамент образования и науки Курганской области |
| РуководительПрограммы | Директор ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»Владимир Дмитриевич Сапрыгин |
| КураторПрограммы | Методист заочного отделения ГБПОУ КПТ Марина Леонидовна Варлакова  |
| Участники Программы | Субъекты образовательно-воспитательных отношений:Педагогические работники обучающиеся ГБПОУ КПТ и обучающиеся техникума |
| Основания для разработки Программы | Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы составляют:* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* 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»;
* Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
* Устав ГБПОУ КПТ;
* Положение о наставничестве (утвержден Советом техникума протокол №57 от 07.04.2020);
* Приказ О реализации программы «Наставничество» №62-а от 12.03.2019.
 |
| Цель Программы | создание комфортной профессиональной образовательной среды для качественной подготовки наставляемых к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций, повышение их профессионального потенциала, улучшение образовательных результатов и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора образовательной и профессиональной траекторий развития. |
| Задачи Программы | 1. Оказание помощи в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и профессионального потенциала, осознание выбора дальнейшей траектории обучения
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
3. Формирование новых дополнительных профессиональных компетенций
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Срокиреализации | 01.09.2020 г. - 01.06.2021 г. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | 1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, а также высокие результаты участия в профессиональных конкурсах (совместно с наставником).
 |
| Риски реализации программы | * Недостаточная мотивация участников Программы;
* Форс-мажорные обстоятельства;
* Сопротивление родителей (законных представителей)
 |

**Введение**

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности. Наставничество как элемент системы непрерывного образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др. Научных работ, посвященных проблеме создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций крайне мало.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

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

Внедрение программ наставничества в ГБПОУ КПТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения важной задачи обучающегося- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* 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»;
* Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
* Устав ГБПОУ КПТ;
* Положение о наставничестве (утвержден Советом техникума №57 от 07.04.2020);
* Приказ О реализации программы «Наставничество» (№62-а от 12.03.2019).

 Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество нельзя сводить к простой передаче конкретных приемов трудовой деятельности, оно имеет и духовное измерение. В своей высшей форме наставничество проявляется как трансляция важнейших ценностей и установок данной культуры, олицетворенной в личности другого, который служит нравственным, жизненным ориентиром новым субъектам культуры.

1. **ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**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 8 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.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1. **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 соответствие с планам работы по одной из форм наставничества, представленной ниже:

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

**(наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития** **профессиональных и личностных компетенций обучающихся)**

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

**Наставник-профессионал** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, осуществляет подготовку к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных студентов- наставляемых.

Для реализации задач предусматривается следующий тип **наставляемого:** активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

## Цель:

создание комфортной профессиональной образовательной среды для качественной подготовки наставляемых к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций, повышение их профессионального потенциала, улучшение образовательных результатов и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора образовательной и профессиональной траекторий развития.

## Задачи:

1. Оказание помощи в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и профессионального потенциала, осознание выбора дальнейшей траектории обучения
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация
3. Формирование новых дополнительных профессиональных компетенций

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

* + *высокий уровень профессиональной подготовки в определенной отрасли;*
	+ *развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;*
	+ *способность и готовность делиться профессиональным опытом;*

## Ожидаемые результаты:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, а также высокие результаты участия в профессиональных конкурсах (совместно с наставником).

Форма наставничества: «преподаватель- студент». Ролевая модель: **«наставник профессионал – начинающий профессионал»**

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Боровых Сергей Николаевич

 Ф.И.О. и должность наставника Бердышев Антон Алексеевич, Красношеин Валерий Витальевич

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2020 г. по «01» июня 2021 г.

## Примерная программа

**работы преподавателя с студентом**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | Деятельность наставника | Планируемыйрезультат | Фактическийрезультат | срок |
| 1 | Диагностика личностных качеств обучающихся, уровня самоорганизации, инициативности (совместно с психологом) | - выявление способностей и наклонностей наставляемого- определение уровня самоорганизации | Рациональный отбор участников |  | *Сентябрь**2020* |
| 2 | Проведение отборочных проф. соревнований «Токарное дело» | - организация соревнований- оценка профессиональных навыков | Внутриучрежденческий конкурс профессионального мастерства  |  | *Октябрь 2020* |
| 3 | Проведение отборочных проф. соревнований «Токарные работы на станках с ЧПУ» | - организация соревнований- оценка профессиональных навыков | Внутриучрежденческий конкурс профессионального мастерства |  | *Октябрь 2020* |
| 4 | Выявление профессиональных проблем и образовательныхзапросов наставляемого | - организация вводных занятий с целью выявления профессиональных проблем и образовательныхзапросов наставляемого | Разработка программы индивидуальной траектории развития наставляемого |  | *Ноябрь 2020- февраль 2021* |
| 5 | Организация экскурсии на предприятие с целью знакомства с новым оборудованием и принципами работы на нем | - посещение производственных предприятий | Получение новых знаний, умений и навыков |  | *Декабрь 2020- январь 2021* |
| 6 | Проведение индивидуальных практических занятий (практик) | - организация дополнительных занятий – практик по освоению новых профессиональных компетенций | Формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций наставляемого |  | *Октябрь 2020- май 2021 (не реже 3 раз в неделю)* |
| 7 | Проведение профессионального марафона между наставником и наставляемым | - организация соревнований- оценка профессиональных навыков и личностных компетенций наставляемого- выявление профессиональных затруднений | Формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций наставляемого | оценить навыки конкурсанта, его квалификацию, соблюдение технологии производства работ, норм и правил по охране труда, владение передовыми приемами и методами труда, умение квалифицированно использовать инструмент, осуществлять самоконтроль качества при выполнении работ. | *Январь- февраль 2021* |
| 8 | Организация мероприятий досугового характера | - снятие стрессового напряжения- сплочение- формирование поля общих интересов между наставником и наставляемым | Досуговые мероприятия (посещение катка, выезд на лыжную базу, кинотеатра) |  | *В течении года (ноябрь2020, январь 2021, март 2021)* |
| 9 | Организация психологических тренингов на преодоление психоэмоционального напряжения | - организация психолого- педагогической поддержки при подготовке к проф. мероприятиям | Психологические тренинги |  | *Март 2021* |
| 10 | Обмен профессиональным опытом с другими ПОУ совместно с наставниками | - организация встреч с предполагаемыми конкурсантами- соперниками соревнований- проведение совместных тренингов | Профессиональные тренинги |  | *Февраль- март 2021* |
| 11 | Участие наставляемого в конкурсах, олимпиадах, исследовательских проектах разного характера | - сопровождение наставляемого в конкурсах | Конкурсные мероприятия |  | *В течении учебного года* |
| 12 | Организация участия наставляемого в профориентационных мероприятиях техникума (мастер- классах, тренингах, агитбригадах) | - привлечение наставляемого к профориентационным мероприятиям- повышение мотивации- формирование осознанного понимания значимости своей бедующей профессии/ специальности | Профориентационные мероприятия согласно графику техникума |  | *Март- апрель 2021* |
| 13 | Анализ участия в конкурсных мероприятиях | - оценка профессиональных навыков- выявление профессиональных затруднений- построение индивидуальной траектории дальнейшего профессионального развития и самосовершенствования | Корректировка программы индивидуальной траектории развития наставляемого |  | *В течении учебного года (в соответствии со сроками участия в конкурсных мероприятиях)* |
| 14 | Освоение дополнительных профессиональных компетенций | - организация дополнительного обучения наставляемого  | Получение свидетельства по новым дополнительным программам профессионального роста |  | *Апрель- май 2021* |
| 15 | Формирование Skills- паспорта (портфолио) | Организация деятельности поизучению вопроса | Работа над портфолио |  | *Май- июнь 2021* |
| 16 | Организация карьерной навигации | - оказание помощи в определении дальнейшего трудоустройства- участие в Ярмарке вакансий | Составление резюмеПрохождение собеседований |  | *Июнь 2021* |

Подпись наставника Подпись наставляемого сотрудника

« » 2020г. « » 2020г

**Область применения в рамках образовательной программы:**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

## МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

## К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; профессиональных сообществ; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

## В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

##  ● организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутритехникумовском и региональном уровнях;

## ● поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);

## ● участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

## ● организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;

## ● проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т. д.

## Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

## В целях поощрения могут применятся:

## благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

## размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

## предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

## рекомендации при трудоустройстве;

## образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

## нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску; расширенная медицинская страховка; иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

## Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

## СТРУКТУРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. В Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже» представлены основные этапы реализации программы наставничества, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля. Директор колледжа и куратор программы наставничества могут использовать последовательность этих этапов как основу для формирования дорожной карты реализации программы наставничества, которую можно расширить и наполнить с помощью представленных в данном документе форм наставничества. В Таблице № 2 «Целевая модель системы наставничества» представлены общие положения и структура целевой модели наставничества.

##

**техникуме**

**РАБОТА ВНУТРИ ТЕХНИКУМА**

##

##

**техникуме**

##

## Внешний контур образуют сотрудники управления образования администрации города Кургана, организаций-партнеров, сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

## Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

## - информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

## - взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

## - привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

## Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

## - директор и администрация организаций-участников (техникума, организаций партнеров);

## - куратор программы наставничества внутри техникума.

## 5.3. Внутренний контур представляют директор и администрация техникума, студенты и их родители, преподаватели, педагоги-психологи, методист и другие сотрудники образовательного учреждения. Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри техникума:

##  - взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными студентами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

## - взаимодействие со студентами и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

## - взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

## Ответственность за реализацию программы наставничества внутри техникума берут на себя:

## - администрация организаций-участников (техникума, организаций-партнеров);

## - кураторы программы внутри техникума;

## - наставники-участники программы (на поздних этапах и частично)

## 5.4. Реализация программы наставничества в техникуме включает семь основных этапов:

## 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

## 2. Формирование базы наставляемых

## 3. Формирование базы наставников

## 4. Отбор и обучение наставников

## 5. Формирование наставнических пар/групп

## 6. Организация работы наставнических пар/групп

## 7. Завершение наставничества

## Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в техникуме».

## РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

## Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

## Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: - получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа, - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.). Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

## Этап 2. Формирование базы наставляемых

## Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у студентов, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д. Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Для получения данных используются разные каналы: интервью с родителями и кураторами, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

## Этап 3. Формирование базы наставников

## Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций). - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей студентов – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater; - сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает: - распространение информации о целях и задачах программы, - взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах, - мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills).

## По окончании данной работы в колледже должны быть сформированы три основные базы: - база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжа и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей; - база наставников от организаций-партнеров: система, включающая опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию; - база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в колледже плодотворную для развития отечественной педагогики среды. Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

## Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

## Сообщество благодарных выпускников

## Формирование таких структур как «студенческое сообщество» и ­сообщество благодарных выпускников» является необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников программы наставничества. Работа колледжа с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха программы наставничества. Поэтому один из способов формирования базы наставников – это создание открытого студенческого сообщества, включающего сообщество благодарных выпускников. Процесс формирования студенческого сообщества базируется на принципах эффективности колледжа, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае студенческое сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь студентов и педагогов, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих. Студенческое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в колледже. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, необходимо лишь психологическое изменение позиций студентов и педагогов, что является следствием административной и педагогической работы. Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим студентам ответственности за обучение и активное участие в жизни колледжа. Наставническая форма «студент – студент» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и педагогов) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций. В сообщество благодарных выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своему колледжу, педагогам и студентам.. Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры образовательной организации, является лучшим наставником способным помочь студентам определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Студенты, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к студенческому сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

##  Этап 4. Отбор и обучение наставников

##  Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

## Для отбора наставников необходимо: -разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; -выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; - провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; -сформировать базу отобранных наставников. Документы для отбора Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч. Следующим важным элементом процедуры отбора выступает собеседование. Следует подготовить перечень вопросов, которые необходимо задать претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях. Необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

## Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: 1. Принятие

## 2. Умение слушать

## 3. Умение слышать

## 4. Умение задавать вопросы

## 5. Равенство

## 6. Честность и открытость

## 7. Надежность

## 8. Последовательность

## Раскрытие принципов наставника, а также все требуемые и желаемые качества, которые могут потребоваться организаторам для отбора и обучения перспективных кандидатов, равно как и Манифест наставника.

## Для организации обучения наставников необходимо: -составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.); -подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, методические рекомендации куратору; -выбрать форматы обучения и преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно кураторы наставнической программы. Важной частью обучения являются наставнические сессии, позволяющие наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с обучающимися. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых. Процесс обучения делится на два этапа - первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения. Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному. -развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого; -инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение. В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации. Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения. Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать: - Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого - ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения. - Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности. - Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей. - Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

## В качестве дополнительных мероприятий кураторы могут организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик. Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д. Результатом реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых техникума.

## Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

## Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

## В целях формирования оптимальных пар необходимо:

## 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого.

## 2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

## Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации формы наставничества: "преподаватель - студент". С Программой наставничества ознакомлены преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся, психологи.

Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта - заместитель директора; руководители форм наставничества - заведующий учебной частью, старший мастер, педагог-психолог, под руководством директора Техникума. Основная функция проектного офиса – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программа наставничества анализируется на Методическом объединении преподавателей общепрофессиональных дисциплин и мастеров п/о. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ КПТ.

**ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>).

2. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс. … к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

3. Бевз, Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9. – С. 8–10.

4. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.

5. Булаева Наталья Александровна, Шулов Владимир Иванович, Дорогавцев Андрей Владимирович Популяризация наставничества как действенного инструмента повышения качества образования // Вопросы науки и образования. 2020. №22 (106). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/populyarizatsiya-nastavnichestva-kak-deystvennogo-instru>menta-povysheniya-kachestva-obrazovaniya (дата обращения: 03.02.2021).

6. Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. 2012. №4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii (дата обращения: 03.02.2021).

7. Валахов Евгений Борисови, Швачко Елена Викторовна, Годлевская Елена Владимировна Наставничество в профессиональном образовании: сущность и предпосылки модификации процесса // Инновационное развитие профессионального образования. 2020. №2 (26). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-professionalnom-obrazovanii-suschnost-i-predposylki-modifikatsii-protsessa (дата обращения: 03.02.2021).

8. Денисова, А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Управление персоналом. – 2005. – № 19. – С. 50–56.

9. Гринько Е.Н., Омельченко Александр Сергеевич Наставничество в формировании личности студента медицинского вуза // ТМЖ. 2019. №1 (75). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-formirovanii-lichnosti-studenta-meditsinskogo-vuza (дата обращения: 03.02.2021).

7. Клищ, Н.Н., Январев, В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 c.

8. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>.

9. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – Режим доступа: <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>.

10. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365>.

11. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>.

12. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы : автореф. дис. … к.п.н. / Н.Е. Костылева. – Казань, 1997. – 22 с.

13. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. / И.В. Круглова. – М., 2007.

14. Лабунская, Н.Л., Максимова, Н.П., Наумова, В.И., Никонова, Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк : Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

15. Никитина Виктория Викторовна Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii (дата обращения: 03.02.2021).

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**МАТЕРИАЛЫ САМОАНАЛИЗА В НАСТАВНИЧЕСТВЕ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Для организации эффективной работы с наставляемым куратору необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.

 **Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный**

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

**Задача 2. Мои сильные и слабые стороны**

 Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Моя сильная сторона** | **Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?**  | **Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?**  |
|  |  |  |

«Мои слабые стороны»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Моя слабая сторона**  | **Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?**  | **Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?**  |
|  |  |  |

**Задача 3. Мои достижения. Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого**.
На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из **25 достижений.** Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10–15 минут на рефлексию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.
Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мои достижения**  | **Какие качества помогли мне?**  | **Что я почувствовал в этот момент?**  |
|  |  |  |

**Задача 4. Мои недостатки**

**Работа над собой**, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мой недостаток**  | **Какие в нем есть плюсы?** **Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?**  | **Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?**  |
|  |  |  |

**МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ НАСТАВНИКА**

**Задача 1.** Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сфера умений**  | **Что я знаю из этой сферы?**  | **Что я умею делать?**  |
| Отношения Карьера Финансы Саморазвитие Увлечения, развлечения  |  |  |

**Задача 2.** Вопросы и ответы

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

● вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого; 5 – проявляет полную эмпатию);

● ответственнность (где 1 – не оценивает последствие своих слов; 5 – аккуратно все взвешивает);

● авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 – открыт к диалогу и обсуждению);

● уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы «**Блок общения»**

• Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

• Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?

• Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?

• Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?

• Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

• Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы «**Блок организации»**

• Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

• Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

• Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять?

• Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?

• Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

• Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

**Задача 3. Ролевые ситуации**

Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

**Ситуация 1.**

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

**Ситуация 2.**

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

**Ситуация 3.**

Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая «полная дура, любит только тех, кто подлизывается». Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

**Ситуация 4.**

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?