



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ
КРЫМ

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова»
(ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова)

ОДОБРЕНА
на заседании УМО
протокол № 4 от «01» 09 2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме работодатель-обучающийся
ИПК КИПУ имени Февзи Якубова

Срок реализации: 1 год.

г. Симферополь, 2023

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в колледже.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа 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.

Актуальность разработки программы наставничества|.

Форма наставничества «работодатель – обучающийся» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения обучающимися – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества интегрируется с воспитательной деятельностью ИПК КИПУ имени Февзи Якубова, программой модернизации и программой профессионального воспитания и социализации обучающихся ИПК КИПУ имени Февзи Якубова.

Цель и задачи программы наставничества.

Цель программы — получение обучающимся ИПК КИПУ имени Февзи Якубова актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи программы:

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 обучающегося;
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.
- Срок реализации программы наставничества – 1 год.**

Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы используется форма наставничества - «работодатель-обучающийся».

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся - выпускников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Содержанием деятельности наставника по сопровождению обучающегося является:

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 обучающегося;
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы наставника и наставляемого:

1. Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.
2. Индивидуальное – закрепление за наставником одного или нескольких наставляемых наставляемого.
3. Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Содержание программы наставничества

Основные участники программы и их функции: куратор, наставник, наставляемый.

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

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

Наставник должен обладать следующими качествами:

1. Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться от одного способа действий на другой.

2. Критичность мышления – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».

3. Коммуникативные способности – умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.

4. Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника.

5. Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.

6. Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности.

7. Эмоциональная устойчивость, способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Функции наставника:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

Функции наставляемого:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества «работодатель - обучающийся» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Этапы процесса:

1. Проведение организационной встречи с сотрудниками организации, где куратор программы информирует о необходимости реализации наставнической программы, ее возможных результатах.
2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с работодателем-наставником.
3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых).
4. Реализация наставнической программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенций наставляемого.
5. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого – эмоциональный интеллект.
6. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).

К задачам руководителя программы входит:

1. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
2. Организация обучения наставников;
3. Контроль за проведением всех этапов реализации программы;
4. Решение организационных вопросов;

5. Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.
6. Отчет о реализации программы наставничества.

Оценка результатов программы и ее эффективности

Показатели успешной реализации программы наставничества «работодатель - обучающийся»:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
2. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
3. Расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
4. Адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
5. Сокращение адаптационного периода при прохождении практической подготовки и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимися передают навыки, практику работы, организационные привычки, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.
6. Ежегодное увеличение количества наставляемых.

Организация контроля и оценки

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся).
2. Анкета для выявления компетенций наставника.
3. Анкета удовлетворенности наставника.
4. Анкета удовлетворенности наставляемого.
5. База наставников.
6. База наставляемых.

Куратор программы наставничества «работодатель-обучающийся» предоставляет руководителю отчет о результатах реализации программы наставничества.

Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте ИПК КИПУ имени Февзи Якубова.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	до начала реализации Программы	после окончания реализации Программы
Увеличение успешно реализованных и представленных результатов мероприятий совместно с наставником		
Успеваемость обучающихся вверенного класса/группы		
Участие наставляемого в волонтерской деятельности		
Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников		
Повышение численности планирующих трудоустройство		

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

Срок исполнения	Планируемые мероприятия
сентябрь	Формирование наставнической (их) пар(ы), составление графика встреч наставнической пары
	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития
октябрь	Проведение развивающей беседы с наставником для уточнения зон развития
ноябрь	Изучение методов оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его
	Освоение эффективных подходов к планированию своей деятельности
ноябрь-декабрь	Прохождение профориентационных тестов
январь-март	Изучение производственных и управленческих процессов
июнь	Отчет наставляемого
	Отчет наставника