

Паспорт планируемой программы наставничества 2021года

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Наставничество обучающихся в профессиональных образовательных организациях.
1.2. Название программы	Адаптация в новом коллективе
1.3. Образовательная организация/муниципальное управление образованием, которое заявляется на апробацию: <i>наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail</i>	КГА ПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» 662161, Красноярский край, г. Ачинск, ул. Кравченко, стр. 34 тел.:8 (39151) 7-96-83, 7-71-11 e-mail:aktsh@yandex.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	С января 2021 по июнь 2021г.
1.5. Планируемые сроки апробации программы наставничества	С января 2021 по июнь 2021г.
1.6. Целевая аудитория(описание группы, для которой реализуется программа)	Обучающиеся 1-х курсов, в том числе проживающие в общежитии, категории «группы риска», обучающиеся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
2. Описание программы	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	<p>Сложность адаптации при переходе от общего к профессиональному образованию заключается не только в смене социального окружения, но и в необходимости принятия ответственности за свои решения. Особенностью студенческой группы первого курса является то, что это ещё не сложившийся коллектив и в нем нет установленных и закрепившихся правил и норм поведения. Если в школе обучающегося знали много лет, и он уже занимал определённый статус, то при поступлении в колледж у него есть возможность получить совершенно новый статус и позицию в коллективе.</p> <p>Как показывают наши наблюдения за студентами первых курсов (в том числе, проживающих в общежитии), они недостаточно владеют навыками конструктивного общения, не способны предупреждать возникновение деструктивных конфликтов со своими одноклассниками или соседями по комнате, не всегда могут самостоятельно справиться с бытовыми трудностями по самообслуживанию.</p> <p>Студентам первого курса необходимо научиться соответствовать нормам учебного заведения,</p>

	<p>включиться в систему межличностных отношений, развиваться в новой для себя среде, реализовывать свои способности и потребности, не приходя с этой средой в противоречие.</p> <p>Поэтому адаптация студентов в новом коллективе – самая важная проблема, которую необходимо преодолеть как можно быстрее и с положительным исходом, так как только успешная адаптация студентов к жизни и учебе в колледже является залогом дальнейшего развития каждого студента как личности и будущего профессионала.</p>
<p>Определяет причины, повлекшие за собой возникновение проблемы, на решение которой направлена программа наставничества</p>	<p>На основе систематического наблюдения за первокурсниками было выявлено, что причинами, повлекшими за собой возникновение проблемы, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - неумение выстраивать конструктивные доброжелательные отношения, повышенная конфликтность, ранимость или чрезмерная замкнутость; - недостаточное владение приемами выхода из стрессовой ситуации; - несформированность навыков самообслуживания; - не соблюдение общепринятых норм и правил поведения. <p>По результатам мониторинга психического здоровья обучающихся групп нового набора 2020г., проведенного педагогом-психологом в декабре месяце (приняло участие 110 чел.), получены следующие результаты.</p> <p>Параметры психического здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тревожность: 16% имеют уровень тревоги выше среднего; - стрессоустойчивость: 23% имеют уровень стрессоустойчивости ниже среднего; - уровень стабильности эмоционального состояния: 26% имеют не всегда стабильное эмоциональное состояние. <p>Вывод: обучающиеся имеют достаточный, (средний уровень) адаптации, для которого характерна сформированность основных параметров психического здоровья при отсутствии их устойчивости или наличия только одного показателя, в то время как другие показатели могут быть еще не сформированы.</p>
<p>2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)</p>	<p>Создание условий для успешной адаптации 29 первокурсников через организацию досуговой деятельности, развитие социальной компетентности студента за период с 05.02.2021 по 30.06.2021.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение у 90% (26 чел.) уровня тревожности и показателя невротизации; 2. Снижение количества конфликтов в студенческой группе, общежитии на 50%; 3. Вовлечение 100% (29 чел.) обучающихся во

	<p>внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития;</p> <p>4. Формирование и развитие социальной активности у 65% (18 чел.) студентов;</p> <p>5. Соблюдение Устава колледжа и общепринятых норм и правил 95% (27 чел.) обучающимися.</p>
<p>2.3. Способы достижения цели / составляющие программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Оказание помощи студентам в умении стабилизировать свое психоэмоциональное состояние, обучение приемам адаптивного поведения (<i>тренинговые занятия с психологом на снятие тревожности и напряженности</i>); • Оказание помощи студентам в организации самовоспитания, саморазвития и преодолению трудностей (<i>формирование законопослушного поведения; тренинговые занятия с психологом на личностный рост, индивидуальные беседы</i>); • Обучение наставляемых эффективным формам и методам работы в коллективе (<i>тренинговые занятия с психологом на сплочение коллектива и умения разрешать конфликты</i>); • Развитие коммуникативных умений (<i>вовлечение обучающихся в разные виды деятельности и мероприятия с использованием разнообразных форм и методов</i>); • Формирование и развитие у обучающихся чувства ответственности за порученное дело через включение их в систему общественно-значимой деятельности колледжа и города (<i>волонтерство, самоуправление, общественные студенческие организации</i>).
<p>2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90% имеют низкий уровень тревожности, низкий уровень невротизации (<i>диагностика уровня тревожности «Методика измерения уровня тревожности» (Шкала Дж. Тейлора, методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана)</i>); • Количество конфликтов в студенческой группе, общежитии снизилось на 50% (<i>анализ статистических данных</i>); • 100% обучающихся вовлечены во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития (<i>анализ степени вовлеченности во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития</i>); • 65% студентов проявляют социальную активность, несут ответственность за порученное дело (<i>наблюдение, мониторинг, анкетирование- анкета «Социальная активность»</i>); • 95 % обучающихся соблюдают Устав колледжа, общепринятые нормы и правила (<i>анализ статистических данных</i>).

<p>2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы</p>	<p>Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;</p> <p>Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16);</p> <p>Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:</p> <ul style="list-style-type: none"> федеральный проект «Учитель будущего»; федеральный проект «Современная школа»; федеральный проект «Успех каждого ребенка»; федеральный проект «Молодые профессионалы». <p>Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>распоряжение Министерства просвещения РФ от 17.12.2019 № Р-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;</p> <p>распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;</p> <p>региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;</p> <p>региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;</p> <p>региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;</p> <p>региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018.;</p> <p>Концепция модернизации системы профессионального образования в Красноярском крае;</p> <p>Положение о наставничестве в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», приказ директора от 05.02.2021 № 8/2;</p> <p>Приказ о внедрении целевой модели наставничества, утвержден приказом директора от 05.02.2021 № 8/3.</p>
---	--

3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Министерство образования Красноярского края
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации</i>	Слепченко Алла Александровна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Работает в АКТСХ заместителем директора по УВР с 2012 года. Педагогический стаж более 35 лет. Имеет большой опыт работы с подростками по направлению «профессиональное самоопределение». Куратор назначается приказом директора. Способ мотивации: личная заинтересованность во внедрении и развитии движения наставничества в колледже.
3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности</i>	<p>Классные руководители: Соловьева И.В. (35 лет), Лачинова Е.А. (42 года), Куликова И.И. (41 год), Юферова И.В.(36 лет), Нагорнова И.В. (52 года), Беллер Е.Г. (37 лет), Короткова М.А. (38 лет); мастера производственного обучения: Брилева Ю.Г. (42 года), Лосева Л.М. (66 лет), Богушевич Н.В. (48 лет), Борцова А.С. (27 лет), Граф Н.А. (63 года); социальный педагог: Сурмач Е.В. (35 лет); педагог-психолог: Разуванова Ю.Г. (41 год); педагог-организатор: Михайлова И.В. (58 года); воспитатели: Пигина Ю.В. (44 года), Влацкая Л.Л.(53 года).</p> <p><u>Критериями для отбора наставников</u> являются: наличие личного желания стать наставником; авторитетность в среде коллег и обучающихся; высокий уровень развития ключевых компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способность развивать других, • способность выстраивать отношения с окружающими, • ответственность, • нацеленность на результат, • умение мотивировать и вдохновлять других, • способность к собственному профессиональному и личностному развитию. <p><u>Мотивация:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • объявление благодарности, награждение почетной грамотой; • размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте и информационных стендах Колледжа; • благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. <p>Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.</p> <p>Способы оценки наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценка эмоциональной удовлетворенности

	<p>наставляемого;</p> <ul style="list-style-type: none"> • наблюдение за изменением поведения наставляемого.
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	29 человек
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	Муниципальное бюджетное учреждение «Многопрофильный молодежный центр «Сибирь» организация внеурочной деятельности обучающихся в рамках реализации флагманских программ молодежной политики Красноярского края, с целью физического, духовно-нравственного развития обучающихся, формирования активной жизненной позиции, гражданско-патриотического сознания, основ здорового образа жизни, профилактики правонарушений, создания условий для разностороннего развития, социализации личности

**Программа наставничества (планируемая) 2021 года
(в соответствии с этапами работы)**

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственные (куратор, наставник)
Встречи с потенциальными сетевыми партнерами. Формирование рабочей группы	Январь	Формирование контингента потенциальных участников апробации	Куратор
Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов	Январь	Определение помещений для работы, методические материалы для наставников и наставляемых, ресурсов на обучение наставников	Куратор
Информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся и педагогов	Февраль	Проведение мероприятий для информирования и вовлечения потенциальных наставников. Формирование предварительных списков наставников и наставляемых	Куратор, наставник
Нормативно-правовое оформление наставнической программы	Февраль	Приказ о внедрении целевой модели наставничества. Приказ об утверждении и введении в действие Положения о наставничестве в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении	Куратор

		«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства, Дорожная карта внедрения и реализации системы наставничества (Приложение 10)	
--	--	--	--

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Наставляемый (наставляемые)	Запрос наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
Обучающиеся 1-го курса АКТСХ (в том числе из категории «группа риска» и проживающие в общежитии)	Адаптация в новом для первокурсников коллективе- колледже, обучение приемам адаптивного поведения, развитие коммуникативных компетенций, раскрытие личностного потенциала.	Результаты диагностики адаптационного периода (уровень адаптации, уровень тревожности, и другое). Наблюдение, беседы с классным руководителем, мастером производственного обучения, законным представителем. Вовлечение в коворкинг зону.

Этап 3. Формирование базы наставников

Наставник /наставник-обучающийся	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
Педагог (педагогический работник)	наличие личного желания стать наставником; авторитетность в среде коллег и обучающихся; высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.	Анкета, собеседование, критерии

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Семинар «Наставничество»	Ознакомление с Положением о наставничестве в колледже и методическими рекомендациями. Мотивация на участие в программах наставничества	групповая

Семинар «Взаимодействие наставника и наставляемого»	Повышение осведомленности в реализации программ наставничества. Установление позитивных личных отношений с наставляемым.	Групповая
Семинары- практикумы «Работа с документацией» (разработка и заполнение документации: индивидуальный план развития под руководством наставника, дневник наблюдения и другое)	Развитие компетентности сотрудников по теме «Наставничество»	Групповая
Консультации наставников	Организация рефлексии по теме «Наставничество»	Индивидуальная

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Пара/группа наставник-наставляемый	Основания
Педагог-студент	Активная жизненная и профессиональная позиция, уважение, симпатия, взаимный интерес, совпадение профиля наставника и запроса наставляемого

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Дата	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результаты для наставляемого
Подготовительный этап					
январь	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Куратор	Групповая	Анкетирование	Возможность принять участие в программе по наставничеству
январь	Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Куратор	Групповая	Круглый стол	Знакомство с программой наставничества
январь	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от педагога-психолога, классных руководителей, мастеров производственного	Куратор	1:1	Анализ результатов	-

	обучения, анализ анкет				
Организация работы наставнических пар (групп)					
февраль	Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	куратор	1:1/ групповая	Беседа	Наставляемый готов к дальнейшему взаимодействию, между наставником и наставляемым возникло понимание, они готовы поставить цель на первую встречу, назначают ее время
февраль-март	Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках наставничества	наставник	1:1	Диалог, обсуждение	Определены цели, сроки взаимодействия, составлен план
март-июнь	Организовать ряд последовательных регулярных встреч с заполнением форм обратной связи	Куратор, наставник	1:1	Совместная деятельность	Ведет дневник наставляемого
июнь	Организовать итоговые встречи: - заключительную встречу наставника и наставляемого, - групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых. Провести групповую рефлексию, обменяться опытом, обсудить возникшие проблемы	Куратор, наставник	1:1/ групповая	Презентация, круглый стол	Парная и групповая рефлексия, обогащение успехами друг друга, обсуждение проблем, планирование продолжения отношений.
июнь	Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	куратор	1:1/ групповая	Анкетирование мониторинг	Сбор форм обратной связи, их анализ. Получение анкет для мониторинга, динамики влияния программы

Этап 7. Завершение программы наставничества

Результат	Способы замера
<ul style="list-style-type: none"> 90% имеют низкий уровень тревожности, низкий уровень невротизации; Количество конфликтов в студенческой группе, общегитии снизилось на 50%; 	<ul style="list-style-type: none"> - диагностика уровня тревожности «Методика измерения уровня тревожности» (Шкала Дж. Тейлора, методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана - количество зафиксированных случаев конфликтов

<ul style="list-style-type: none"> • 100% обучающихся вовлечены во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития; • 65% студентов проявляют социальную активность, несут ответственность за порученное дело; • 95 % обучающихся соблюдают Устав колледжа, общепринятые нормы и правила 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг «Внеурочная занятость обучающегося» (ежемесячно) - наблюдение, анкетирование (анкета «Социальная активность») - количество зафиксированных случаев нарушений Устава колледжа
--	---

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
	Анкета, собеседование

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
	Анкета, собеседование, наблюдение