

**Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Хакасия  
«Черногорский горно-строительный техникум»**

Портфель 5. Студенческие инициативы  
Модуль 5.3. Наставничество

**Программа наставничества  
Модель наставничества «дети учат детей»**

Разработала  
Самарина Елена Викторовна,  
заместитель директора по УВР

**Черногорск, 2021**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая подпрограмма внедряется в образовательный процесс ГБПОУ РХ ЧГСТ в целях достижения контрольных точек Программы воспитания и социализации ГБПОУ РХ ЧГСТ на 2020-2024гг.

Настоящая подпрограмма является частью Программы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся ГБПОУ РХ ЧГСТ на 2020-2024гг.

Внедрение модели наставничества «дети учат детей» обусловлено необходимостью формирования у обучающихся не только ключевых и профессиональных компетенций, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Формирование метакомпетенций в рамках компетентного подхода позволяет расширить возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

*В программе используются следующие понятия и термины:*

*Наставничество* – это 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/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

*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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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.

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Благодарный выпускник* - выпускник техникума, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

*Объект наставничества* – процесс обмена опытом.

*Субъекты наставнической практики* - наставники (студенты) и наставляемые (студенты).

Проблемы обучающегося профессиональной организации, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебной деятельности и саморазвитию;

- отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития на фоне отсутствия четких перспектив будущего;
- проблемы адаптации в (новом) студенческом коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие стремления к ведению здорового образа жизни, ранее приобщение к вредным привычкам;
- отсутствие коммуникативных навыков в насыщенной информационной и социальной среде;
- несформированность объективной оценки значимости гражданской ответственности в системе государственных ценностей;
- подмена общечеловеческих духовных ценностей на материальные;
- деформация гражданско-патриотических чувств в изменившихся социально-культурных условиях;
- незаинтересованность в творческом самовыражении, неуверенность, боязнь непонимания со стороны сверстников;
- низкий уровень предпринимательской грамотности, отсутствие знаний по бизнес-ориентированию.

## **2. Цель, задачи подпрограммы**

*Целью* формы наставничества «студент-студент» является оказание разносторонней поддержки обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

*Задачи:*

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

## **3. Результат и целевые показатели**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы; высокий процент обучающихся, успешно адаптировавшихся к новым условиям обучения, устранению трудностей в обучении, в том числе и снижению количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете, повышение количество обучающихся, снятых с профилактического учета в связи с исправлением.

Развитие гибких навыков и метакомпетенций обоих участников наставнической пары обеспечит преемственность в формировании молодежного актива, передачи опыта и знаний от студента к студенту.

Наставничество расширит сферу применения способностей и умений студентов-наставников, даст каждому возможность развить талант, проявить инициативу; управленческий опыт позволит быть востребованными в области государственного менеджмента, административно-хозяйственной работе, политике и других областях общественно значимой деятельности, что будет способствовать формированию профессиональной мобильности и эффективному поведению выпускников техникума на рынке труда.

Опыт социальных практик, приобретенный и наставником, и наставляемым, в процессе разработки и реализации совместных социальных проектов и социально-значимых акций будет способствовать формированию и укреплению таких важных личностных качеств, как гуманизм, милосердие, человеколюбие и сострадание.

## Целевые показатели в первый год внедрения целевой модели

Таблица 3.1.

Единица измерения	%	Человек	Показатель на 31.01.2021
Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества обучающихся вошедших в наставнические программы в роли наставляемого	25	212	15
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества обучающихся вошедших в наставнические программы в роли наставника	5	42	7

### 4. Содержание

#### *Формы реализации модели:*

- Совместная организация и участие в событиях;
- Совместная разработка и реализация проектов;
- Совместная реализация социально-значимых инициатив;
- Тренинговые занятия;
- Индивидуальные беседы;
- Контроль за соблюдением дисциплины и успеваемостью.

#### *Направления наставничества:*

- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся;
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности;
- индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на профилактическом учете в ОДН КДН и ЗП, ВТК).

#### *Формы наставничества:*

- индивидуальное (направленное на одного обучающегося);
- групповое (направленное на группу обучающихся).

Схема реализации формы наставничества «студент-студент»

#### *Этапы реализации программы:*

Таблица 4.1.

Этапы реализации	Мероприятия	Результат
Презентация программы наставничества в форме «студент-студент»	Студенческое собрание	Ознакомление в программой, наличие заинтересованных участников
Отбор наставников.	Диагностический мониторинг, мотивационная беседа.	Формирование базы наставников
Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую	Диагностический мониторинг, собеседование, мотивационная беседа.	Формирование базы наставляемых

учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в события и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.		
Первичное обучение наставников.	Встречи с куратором, практические занятия «Рольевые ситуации», тренинги	Формулирование цели, корректировка ожиданий и сравнение своих цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий
Формирование наставнических пар	Собеседование, сопоставление потенциала и запросов	Назначение куратором, определение формы (индивидуальная или групповая). Фиксирование в специальной базе куратора
Реализация формы наставничества	Совместная деятельность наставнической пары согласно индивидуальному плану развития, наполнение сайта наставника	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).
Обучение наставников в процессе деятельности	Регулярные встречи с куратором, практические занятия	Осознание проблем и выбор правильной стратегии решения. Развитие и совершенствование коммуникационных и организаторских навыков
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Диагностирование, самоанализ	1. Удовлетворенность результатом. Наставляемый улучшает образовательные результаты, интегрирован в общество, повышена мотивация и осознанность. Наставник получает одобрение и закрепляет лидерский статус, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия. Формирование базы данных благодарных выпускников 2. Неудовлетворенность результатом. Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия
Завершение взаимоотношений	Итоговая встреча наставнической пары	Устная фиксация результатов взаимодействия. При необходимости рассмотрение ошибок во взаимодействии; определение способов, позволяющих избежать их в будущем
	Общая встреча всех наставников и наставляемых	Групповая рефлексия, обмен опытом, эмоциями, Обогащение уникальным опытом

		других участников; обсуждение возникших проблем (по возможности)
	Проведение открытого мероприятия	представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников

### 5. Характеристика ролевых моделей

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 обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося.

Таблица 5.1.

Ролевая модель	Портрет наставника	Портрет наставляемого	Цель и задачи
успевающий неуспевающий	Активный обучающийся старшего курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. Демонстрирующий	Демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты	Поддержка для достижения лучших образовательных результатов; включение в общественную жизнь техникума
лидер – равнодушный	высокие образовательные результаты, активный участник победитель олимпиад и соревнований. Лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума. Активный участник волонтерского движения, имеет	Социально или ценностно дезориентирован, допускает дисциплинарные нарушения, (вероятно) имеет конфликты с законом	Формирование ценностных ориентаций, повышение уровня правовой культуры, профилактика правонарушений; включение в общественную жизнь техникума
адаптированный – неадаптированный	активную гражданскую позицию. Обладает высоким уровнем правовой и общей культуры, гибкостью и критичностью мышления, коммуникативными способностями, эмпатией	Отстранен от коллектива; показывает низкий уровень адаптации в коллективе	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, развитием коммуникационных навыков; включение в общественную жизнь техникума
равный – равному	и эмоциональной устойчивостью.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или	Обмен навыками, взаимная поддержка, успешное участие в общественной жизни техникума

		ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	
куратор – автор проекта		Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в реализации своего потенциала или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским); развитие навыков социального проектирования; включение в социально-значимую деятельность

### 6. Внутренняя и внешняя среда

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

Таблица 6.1.

Наименование	Содержание	Ответственные
информационное освещение	привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов	Руководители и администрация; партнеры, заинтересованные в реализации программы,
взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях	конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы	куратор (кураторы) программы наставничества внутри образовательной организации
привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества	взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, муниципальных и государственных органов, ассоциаций педагогов и психологов	

*Реестр заинтересованных сторон*

Таблица 6.2.

№	Орган или организация	Руководитель (ФИО, должность)
1.	Некоммерческая организация «Фонд «Молодежный центр стратегических инициатив и проектов»	Трусова Оксана Витальевна, директор
2.	Хакасский региональный общественный фонд социальной поддержки населения «Мир Добра»	Симакова Анна Владимировна, президент
3.	Отдел социального обслуживания граждан ГКУ РХ «УСПН г. Черногорска»	Кострикина Оксана Геннадьевна, специалист по социальной работе
4.	ОДН ОМВД России по г. Черногорску	Сухорукова Елена Ивановна, начальник ОДН ОМВД России по г. Черногорску

5.	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации г. Черногорка	Ващенко Андрей Николаевич, председатель КДН и ЗП, заместитель Главы Администрации города Черногорска по социальным вопросам
6.	Отдел опеки и попечительства ГУО Администрации г. Черногорка	Спиридонова Елена Александровна, начальник ООП
7.	Медиахолдинг «Черногорск-Информ»	Данин Игорь Константинович, директор
8.	Молодежный совет города Черногорска	Толкачева Наталья Николаевна, специалист по работе с молодежью Комитета по культуре и спорту администрации города Черногорск
9.	Региональное отделение Всероссийского общественного движения "Стопнаркотик" в республике Хакасия.	Толкачева Наталья Николаевна, специалист по работе с молодежью Комитета по культуре и спорту администрации города Черногорск
10.	Волонтерский ресурсный центр «Объединенные добром»	Константинова Ирина Алексеевна, заведующий Центром общественного доступа к информации
11.	Черногорский штаб Хакасского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Молодая гвардия»	Малютина Наталья Евгеньевна, руководитель

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

Таблица 6.3.

Наименование	Содержание	Ответственные
взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися	Выбор куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников	Администрация; куратор (кураторы) программы внутри образовательной организации; активные представители педагогического сообщества, педагог-психолог, педагог-организатор; социальный педагог; наставники-участники программы (на поздних этапах и частично)
взаимодействие с обучающимися и их родителями	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	частичная оценка ее результатов и их представления на итоговом мероприятии	

### 7. Мониторинг реализации программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Диагностический мониторинг осуществляет педагог-психолог согласно разработанному плану, который включает 3 блока (вводный блок, основной блок, завершающий блок). Для каждого участника наставнической пары разработан кейс методов работы, который также имеет три блока Приложение 1 .



Организационный мониторинг осуществляется куратором согласно индивидуального плана Приложение 5.

Приложения:

1. Приложение 1 Комплект диагностического материала сопровождения формы наставничества «студент-студент»
2. Приложение 2 Карта наставнической пары
3. Приложение 3 Портфолио наставника (приложение 1 к карте наставнической пары)
4. Приложение 4 Портфолио наставляемого (приложение 2 к карте наставнической пары)
5. Приложение 5 Индивидуальный план развития

## Приложение 1

Комплект диагностического материала сопровождения формы наставничества «студент-студент»

	Наставник	Наставляемый
<b>Вводный блок</b>		
<b>1 этап: опрос</b>	Составление макета «Мои сильные стороны»	Составление макета «Мои слабые стороны»
<b>2 этап: мотивационная беседа</b>	Составление макета «Мои достижения», «Моя мотивация»	Составление макета «Чего хочу достичь?», «Моя мотивация»
<b>3 этап: диагностирование</b>	Анкета «Смысложизненные ориентации» (Кромбо, Леонтьев)	Анкета «Учебная мотивация»
	Анкета «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Реан)	Анкета «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Реан)
	Анкета «Шкала эмоционального отклика» (Меграбян, Энштейн)	Анкета «Шкала эмоционального отклика» (Меграбян, Энштейн)
<b>4 этап: собеседование</b>	Форма «вопрос-ответ»	
<b>5 этап (начало работы)</b>	Практическое занятие «Сопrotивляемость стрессу»	
<b>Основной блок</b>		
<b>1 этап</b>	Сопровождение «Встречи с куратором»	
	Практическое занятие «Ролевые ситуации»	
<b>2 этап</b>	Собеседование «Вопрос-ответ» (заполнение дневника с рефлексией)	
<b>Завершающий блок</b>		

<b>1 этап: диагностиро вание</b>	Анкета «Удовлетворённость процессом»	Анкета «Удовлетворённость результатом»
<b>2 этап: самоанализ</b>	Рефлексия «Я планировал..., у меня получилось..., я чувствую...»	Рефлексия «У меня была цель-..., с помощью...я ее добился, я чувствую...»

## Приложение 2

### Карта наставнической пары

Куратор наставнической пары

Сопровождающий наставнической пары

Наставник

Наставляемый

Форма наставничества «студент-студент»

Ролевая модель

Направление наставничества:

Форма наставничества:

Срок осуществления наставнической деятельности

Результаты диагностических исследований наставника Приложение

Результаты диагностических исследований наставляемого Приложение

участник	Портрет участников	Предполагаемый конечный результат	Промежуточный результат (контрольная точка)

Наставник			
Наставляемый			

*Ресурсы, позволяющие успешно реализовать наставническую деятельность:*

*Обстоятельства/условия, которые могут затруднить/не позволить достичь желаемый результат:*

- наставляемого по некоторым учебным дисциплинам (математика)  
*Оценка деятельности в процессе реализации программы наставничества (что получилось, над чем необходимо работать дальше):* \_\_\_\_\_

*Предложения о продлении (завершении) наставнической программы:*

*Заключение куратора по результатам итогового мероприятия наставнической программы:*

Куратор \_\_\_\_\_

### Приложение 3

#### Портфолио наставника Приложение 1 к карте наставнической пары

ФОТО	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
Место учебы	
Курс, группа	
Специальность	
Мои достижения в учёбе и научно-практической деятельности	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в творчестве	
Мои достижения в общественной работе	
Наиболее значимые награды	
ссылка на электронный ресурс	

**Приложение 4**

Портфолио наставляемого  
Приложение 2 к карте наставнической пары

ФОТО	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
Место учебы	
Курс, группа	
Специальность	
Мои достижения в учёбе	
Мои достижения в спорте	
Мои творческие достижения	
Мои достижения в общественной работе, в том числе событийное волонтерство	
Наиболее значимые награды	
ссылка на электронное Портфолио наставника	

**Приложение 5**

Индивидуальный план развития  
(приложение 3 к карте наставнической пары)

Форма наставничества «студент-студент»

Направление наставничества:

Срок осуществления плана:

ФИО наставника, курс, группа	ФИО наставляемого, курс, группа

№	Мероприятие	Срок	Цели и задачи	Отметка о выполнении
1.				

Наставник \_\_\_\_\_

Наставляемый \_\_\_\_\_

