



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»

Принята на заседании  
методического (педагогического)  
совета  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

Протокол № \_\_\_\_\_

Утверждаю:  
Директор  
ГБПОУ «ЧГКИПиТ»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Берсенева  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа  
«Новое поколение определяет. Наставничество как пространство развития  
обучающихся СПО»**

Возраст обучающихся: 16лет - 23года  
Срок реализации: 6 месяцев  
Количество часов: 36часов

Автор-составитель:  
Рысьева Татьяна Александровна,  
преподаватель

Челябинск, 2024 г.

## **Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Новое поколение определяет. Наставничество как пространство развития обучающихся СПО»**

### **1.Комплект основных характеристик дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы**

#### **1.1 Пояснительная записка**

В последние годы в государственных организациях внедряются различные инициативы в области наставничества, в том числе и в сфере образования. Главная задача наставничества - повышение качества образования за счёт передачи опыта и знаний от наставника наставляемому посредством неформального общения, основанного на доверии и партнёрстве. В методологии наставничества подробно изложены механизмы взаимодействия наставнических пар; «студент- студент», «студент- ученик», «работодатель- студент», тем не менее, у большинства педагогов и студентов пока не сложилось чёткого представления, каким образом эта система будет работать в учреждениях образования. В числе часто возникающих вопросов - «сможет ли студент- наставник (или работодатель- наставник), не будучи опытным педагогом, осуществлять те глобальные задачи, которые обозначены в целевой модели наставничества?» Как выстроить систему наставничества в организации дополнительного образования, чтобы она была эффективной? Как при этом избежать формального подхода «вместо планомерных и систематических усилий.» Обучение не только педагогов, но и студентов через систему дополнительного образования раскрывает теоретические и практические аспекты реализации программы наставничества в образовательных организациях.

**1.1.1 Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Новое поколение определяет. Наставничество как пространство развития обучающихся СПО» составлена с учётом следующих документов:**

1.Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.Федеральный закон Российской Федерации от 14.07. 2022 № 295-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»,

3.Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);

4.Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г.№ 678-р);

4.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»;

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

6. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 7 декабря 2022 г. №02/2782 «Об утверждении Типового положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

7. Приказ МОиН Челябинской области №01/2428 от 18.11.2020 г. «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества»

8. Методические рекомендации «Создание современного инклюзивного образовательного пространства для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на базе образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в субъектах РФ» (утв. министерством просвещения РФ 30 декабря 2022 года № АБ – 3924/06).

9. Письмо министерства просвещения РФ от 19.08.2022 г. «Об адаптированных дополнительных общеразвивающих программах».

10. Устав ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» и с учётом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.

### **1.1.2 Направленность общеразвивающей программы**

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «„„„„„„„„„„» (далее программа) имеет социально-гуманитарную направленность. Программа направлена на формирование и развитие личности обучающегося, развитии мотивации, творчества, положительного эмоционального состояния, умственного духовного развития личности студента; укрепление психического физического здоровья обучающихся; ориентирована на формирование готовности к самореализации детей в системе социальных отношений, применение обучающимися полученных знаний и навыков в практической деятельности.

Данная программа ориентирована на:

-развитие социальной одарённости и социальной, умений эффективно взаимодействовать с окружающими и быстро адекватно адаптироваться в изменяющемся мире;

-развитие личностных качеств и социально-эмоционального интеллекта (ответственность, инициативность, стремление к саморазвитию и самопознанию, саморегулирование и др.);

- развитие личностного и профессионального самоопределения;

-выявление, развитие и поддержку талантливых учащихся, а также лиц, проявивших выдающиеся способности;

-создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепление здоровья, профессионального самоопределения и творческого труда учащихся;

-профессиональную ориентацию учащихся, в том числе из числа учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей- инвалидов и инвалидов

### **1.1.3 Актуальность и новизна программы.**

Актуальность дополнительной образовательной общеразвивающей программы «**Новое поколение определяет. Наставничество как пространство развития обучающихся СПО**» обусловлена потребностью современного общества в социально активной личности, которая умеет самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, воспитанная на общечеловеческих ценностях, гуманизма и милосердия, человеколюбия и сострадания, способной оказать безвозмездную помощь любому человеку независимо от его положения в обществе.

В период глобализации и массовой информатизации жизненного пространства человек постоянно делает выбор, противостоит жизненным соблазнам, пытается сохранить здоровье и отстоять свою жизненную позицию, основанную на знании и собственном приобретённом опыте.

Знания, убеждения, установки, инициативы, исходящие от взрослых, в соответствии с закономерностями развития нового типа культуры не воспринимаются и не осознаются молодыми людьми в полной мере. Психологические особенности молодого человека нового

поколения в том. Что наиболее эффективное восприятие опыта происходит во взаимодействии и сотрудничестве со сверстниками. В студенческом возрасте в определенной степени снижается влияние социального института семьи, акцент смещается на сверстников, общение с которыми становится значимым источником накопления опыта, средством социализации.

Новизна программы «Мы вместе» состоит в том, что студенты наставники работают с наставляемыми по заранее составленному плану, который включает следующие формы взаимодействия: консультации, мастер-классы, тренинги, общения в чате. Реализуют определенные задачи на каждом этапе подготовки, у них имеются все необходимые ресурсы (место встречи, учебная литература, компьютеры с выходом в Интернет и т.п).

Среди проблем наставнической деятельности можно выделить нехватку времени как у наставника, так и у наставляемых. Эта проблема решается за счёт встреч в выходные дни, в режиме онлайн- общения.

Взаимодействие строится на доброжелательной основе, благодаря чему студенты свободно делятся с наставниками своими переживаниями и тревогами по поводу участия в конкурсах, чемпионатах. За время наставничества студенты учатся планировать свои шаги по достижению цели, обращать внимание на организацию времени подготовки, поиска необходимых ресурсов. Наставляемые становятся более уверенными в своих силах, учатся управлять эмоциями перед публичными выступлениями, убедительно высказывают свою точку зрения.

Технологии интерактивного общения в модели «студент- студент» помогают наставникам привлечь внимание обучающихся к изучению содержания учебного материала, способствуют формированию у них собственного мнения, критического и логического мышления, а также освоению общих и профессиональных компетенций, необходимых для их дальнейшего становления в профессиональной деятельности. Что позволят им в дальнейшем уверенно демонстрировать свои навыки, делать первые шаги в карьере при прохождении производственной практики, в конкурсах профессионального мастерства, в фестивалях кулинарного искусства и при подготовке к демонстрационному экзамену

**1.1.4Адресат программы:** Программа разработана для студентов учреждений СПО в возрасте от 16 лет до 23 лет.

В данном возрастном периоде складываются собственные моральные установки и требования, которые определяют характер взаимоотношений со старшими и сверстниками. Свои опасности и трудности подстерегают юношей и девушек, поступивших в учебные заведения и подтвердивших тем самым свои жизненные планы. Достижение первоначальной цели приносит удовлетворение. Но у тех, кто выбрал профессию или специальность не вполне продуманно, в дальнейшем часто возникают трудности: один не справляется с учёбой, другой разочаровывается в своём выборе.

Процесс адаптации первокурсников к новому учебному заведению обычно сопровождаются отрицательные переживания, связанные с уходом вчерашних учеников из школьного коллектива с его взаимной помощью и моральной поддержкой; неумением осуществлять психологическое саморегулирование собственного поведения и деятельности, усугубляемое отсутствием привычного, повседневного контроля педагогов; поиском оптимального режима труда и отдыха в новых условиях. В этом возрасте у студентов возникает потребность в труде и способность трудиться, владение трудовыми навыками, позволяющими включиться в производственную деятельность, осуществляя её на творческих началах.

Объем и срок освоения программы: 36 ч.

Форма обучения – очная.

Особенности образовательного процесса:

Количество учащихся в группе – 10-15 человек.

Набор в группу – свободный, по желанию студентов.

Режим занятий: 1 раз в неделю по 2 часа

Форма освоения программы – очная, с применением электронного обучения, аудиторная.

**1.1.5 Уровень освоения программы** - ознакомительный. В рамках освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы обучающиеся получают информацию о деятельности наставников- студента, выявляют свой уровень готовности стать наставником, возможные проблемы в вопросах коммуникации и эмоционального интеллекта, навыков, необходимых для эффективной и комфортной работы с наставляемым, с командой.

Формы организации на занятиях: индивидуальная, индивидуально- групповая.

Виды занятий: лекции, практические работы, сюжетно- ролевые игры, дискуссии, тренинги, мастер – классы.

Методы и методики обучения, применимые на занятиях: репродуктивный, частично-поисковый, проблемное изложение, индивидуальное обучение, дифференцированное обучение.

Педагогические технологии: технология личностно-ориентированного подхода информационно-коммуникационные технологии; технология коллективной творческой деятельности и др.

## **1.2 Цели и задачи программы:**

### **1.2.1 Цель:**

- формирование высоконравственной, разносторонне развитой личности, способной к активной социальной адаптации в обществе, самостоятельному жизненному выбору;
- развитие самостоятельности и личной ответственности за свои поступки, в том числе в информационной деятельности, на основе представлений о нравственных нормах, социальной справедливости и свободе;
- развитие навыков сотрудничества со взрослыми и сверстниками в разных социальных ситуациях, умения не создавать конфликтов и находить выходы из спорных ситуаций.

### **1.2.2 Задачи:**

- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника с наставляемым;
- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание условий для организационной, методической, информационной и просветительской поддержки участников программы наставничества;
- подготовка обучающихся к самостоятельной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- обеспечение возможности творческой самореализации личности в различных видах деятельности:
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одарённые дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
- анализ эффективности и мониторинг результативности реализации программы, внесение корректировок в необходимые этапы реализации программы в соответствии с результатами

### **1.3 Планируемые результаты программы:**

- повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
  - включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
  - улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов;
  - культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
  - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над проектами, совместная подготовка к олимпиадам или проведение совместных конкурсов).
  - снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
  - Формирование основ российской гражданской идентичности, чувства гордости за свою Родину, российский народ и историю России, осознание своей этнической и национальной принадлежности;
- Успешная социализация старшеклассников и повышение их готовности к самостоятельной взрослой жизни посредством формирования социальной компетентности гармонизации отношений с окружающим миром и людьми.

## 2 Содержание программы

### 2.1 Учебно- тематический план

№ п\п	Наименование учебных дисциплин	Всего часов	В том числе часов			Формы итогового контроля
			лекции	практ. занятия	самост. работы	
1	2	3	4	5	6	7
1	<b>Реализация модели наставничества в образовании</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
1.1	Введение. История происхождения наставничества. Цели, задачи наставничества.	4	2	1	1	Входное тестирование
1.2	Нормативно-правовые основы внедрения наставничества в образовательные организации.	2	2			Беседа, наблюдение
2	<b>Наставничество - стратегия непрерывного развития</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	
2.1	Специфика деятельности наставника	2	2			Беседа, опрос
2.2	Игра симуляция «Я б в наставники пошёл»	2		2		Рефлексия
2.3	Формы и методы наставничества	4	2		2	Тестирование
2.4	Виды наставничества	6	4		2	Беседа
2.5	Ролевая игра «Наставник в деле»	2		2		Рефлексия
2.6	Личностные качества и компетенции наставников	2	2			Презентация
2.7	Роли студентов-наставников. Сюжетно ролевая игра «Путь к успеху»	4	2	2		Рефлексия
2.8	Квест: «Наставничество, как путь и путешествие»	2		2		

3	<b>Мониторинг и оценка Эффективности программы наставничества</b>	4	2	2		
3.1	Ошибки и стили наставничества	2	2			Презентация
3.2	Результаты деятельности наставников и критерии их оценки	2		2		Разработка дорожной карты.
4	<b>Итоговая аттестация</b>	2	2			Предоставлен ие дорожной карты
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	

## 2.2 Содержание учебного (тематического) плана

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Объем, часов
1	2	3
<b>Реализация модели наставничества в образовании</b>		6
Введение. История происхождения наставничества. Цели, задачи наставничества	<p>Основные понятия: наставничество, наставник, наставляемый, тьютор, куратор, форма наставничества.</p> <p>История развития наставничества с первобытнообщинного строя до настоящего времени.</p> <p>Этапы развития наставничества в образовании в России с 1813года.</p> <p>Дидактически обоснованная система наставничества появилась в России в 1860 году.</p> <p>Особое развитие система наставничества в СССР, в 70–80-х годах XX века, в современной России.</p> <p>Цели и задачи наставничества на современном этапе.</p>	4
Нормативно-правовые основы внедрения наставничества в образовательные организации.	Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на период 2018-2025 гг. (утв. Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642). Стратегические цели государственной политики в сфере образования. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.). Приоритетные национальные проекты.	2



	Национальный проект «Образование». Федеральный проект «Новые Возможности для каждого». Навыки XXI века.	
<b>Наставничество -стратегия непрерывного развития</b>		24
Специфика деятельности наставника	<p>Рассмотрение наставничество с разных позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному;</li> <li>- наставничество как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество»;</li> <li>- наставничество как «образовательный процесс на рабочем месте»;</li> <li>- наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников; наставничество как «часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»;</li> <li>- наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, как мотиватор современных молодых сотрудников.</li> </ul>	2
Игра симуляция «Я б в наставники пошёл»	<p>Игра симуляция «Я б в наставники пошёл...» предназначена для ознакомления и углубления знаний студента о сфере наставничества и их роли в ней, а также мотивации к вступлению в наставническую деятельность.</p> <p>Цель: Определение уровня в сфере наставничества; раскрытие потенциала, необходимого для успешной профессиональной самореализации; мотивация к развитию навыков эффективного наставничества.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;</li> <li>- мотивация, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в игре (повышение социального статуса, личностный рост, развитие собственных гибких навыков;</li> </ul>	2

	- формирование наставнических пар/групп в колледже.	
Формы и методы наставничества	<p>Формы наставничества: индивидуальная, групповая, коллективная, взаимная, онлайн - поддержка обучающихся, находящихся в удалённом доступе, с использованием интернет-технологий (Сферум- платформа, социальные сети, сайты)</p> <p>Методы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;</li> <li>- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия);</li> <li>- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных);</li> <li>- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);</li> <li>-методы диагностика-развивающего и контролирующего оценивания;</li> <li>- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых.</li> </ul>	4
Виды наставничества	<p>Виды наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-традиционный вид наставничества;</li> <li>- ситуационное наставничество;</li> <li>- партнёрское наставничество;</li> <li>- групповое наставничество;</li> <li>-краткосрочное или целеполагающее наставничество;</li> <li>-скоростное наставничество;</li> <li>- флэш-наставничество;</li> <li>- виртуальное наставничество;</li> <li>-саморегулируемое наставничество;</li> <li>- реверсивное наставничество;</li> <li>-командное наставничество</li> </ul>	6
Ролевая игра «Наставник в деле»	<p>Игра, позволяющая участникам пройти полный цикл наставничества: подготовка, знакомство, обучение, поддержка и развить сопутствующие компетенции.</p> <p>Основные цели игры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Прокачать навыки наставничества;</li> <li>Отработать реальные кейсы из повседневной жизни наставника со студентами;</li> <li>Обменяться опытом;</li> </ul>	2

	<p>Отработать навыки влияния и переговоров; Развить навык взаимодействия в команде.</p>	
<p>Личностные качества и компетенции наставников</p>	<p>Наставник должен обладать следующими качествами:</p> <p>Гибкость мышления — это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.</p> <p>Критичность мышления характеризуется умением не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».</p> <p>Коммуникативные способности - умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.</p> <p>Толерантность - терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника.</p> <p>Эмпатийность - эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.</p> <p>Рефлексивность - способность к осмыслению собственной деятельности.</p> <p>Эмоциональная устойчивость - способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p>	2
<p>Роли студентов-наставников. Сюжетно ролевая игра «Путь к успеху»</p>	<p>Роли студентов-наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проводник;</li> <li>-защитник интересов;</li> <li>-кумир;</li> <li>- консультант;</li> <li>-контролёр.</li> </ul> <p>Цель игры «Путь к успеху» заключается в оказании помощи студентам с профессиональным самоопределением, в формировании основ коммуникативной и нравственной компетентности, стимулирование творческого саморазвития и самосовершенствования личности.</p>	4

Квест: «Наставничество, как путь и путешествие»	Перед участниками квеста стоят следующие задачи: - познакомиться с различными источниками по наставничеству; - предстоит не только погрузиться в удивительный мир педагогических ситуаций, но и приложить собственные усилия, опыт и знания для их разрешения.	2
<b>Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества</b>		4
Ошибки и стили наставничества	<p>Стили наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Инструктаж- чёткие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя;</li> <li>-Объяснение- обоснование каждого шага алгоритма;</li> <li>-Развитие - «высший пилотаж». Наставник не даёт готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию.</li> </ul> <p>Ошибки наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Наставник не умеет передать опыт, не может разъяснить алгоритм действий;</li> <li>-Наставник опасно заблуждаться, думая, что если с одним студентом был эффективен один приём, то он будет эффективен и с другим;</li> <li>-Наставник неправильно формулирует цель для наставляемого;</li> <li>-Поставив задачу, наставник забывает проверить, насколько понял её наставляемый и достаточно ли у него ресурсов для её решения.</li> </ul>	2
Результаты деятельности наставников и критерии их оценки.	<p>Проведение мониторинга влияния программы наставничества на всех участников:</p> <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;</li> <li>-определение условий эффективной программы наставничества;</li> <li>-анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;</li> <li>-сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников</li> </ul>	2

	программы наставничества на «входе» и "выходе" реализуемой программы. Разработка дорожной карты наставничества	
<b>Итоговая аттестация</b>		<b>2</b>
<b>Всего</b>		<b>36</b>

### **2.3. Реализация модели наставничества в ГБПОУ «ЧГКИПиТ»**

Модель наставничества в Копейском филиале ГБПОУ «ЧГКИПиТ» дала свои положительные результаты:

- повысилось качество подготовки студентов к демонстрационным экзаменам;
- увеличилось количество студентов желающих быть волонтерами;
- студенты более активно стали принимать участие в различных мероприятиях в колледже, в мероприятиях городского и областного уровня.

### **3. Комплекс организационно-педагогических условий.**

#### **3.1 Календарный учебный график на 2024-2025 учебный год**

Группа	Месяц	Форма обучения	Количество дней	Количество часов в день	Объем Программы (час.)
НПО-1	Сентябрь-январь	Очная	18	2	36

#### **3.2 Условия реализации программы**

##### **3.2.1 Материально – техническое обеспечение**

Для реализации данной программы предоставлен учебный кабинет № 209.

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- доска,
- компьютер,
- проектор,
- экран,
- канцелярские принадлежности.

##### **3.2.2 Методическое обеспечение.**

Индивидуальные учебные планы, методические рекомендации, алгоритмы занятий, инструкции, технологические карты, комплекты заданий, образцы работ, контрольные измерительные материалы и др.

##### **3.2.3 Педагогические технологии.**

При обучении по данной программе используются следующие педагогические технологии: личностно-ориентированное обучение; технология индивидуального обучения (индивидуальный подход, метод проектов); педагогика сотрудничества («проникающая технология»); технология КТД; коммуникативная технология; игровые технологии; технологии развивающего обучения; технология – тренинги.

## **4. Оценка результатов освоения программы**

### **4.1 Входной контроль**

Форма: тестирование.

Требования к выполнению: входной контроль проводится в форме тестирования. Количество вопросов- 10, каждый верный ответ оценивается одним баллом. Оценивание осуществляется в соответствии со школой. Которая определяет уровень знаний слушателей.

«Высокий уровень» – 10 баллов; «средний уровень» – 8-9 баллов; «низкий уровень» – 7 баллов и менее

Ответьте на вопросы. Выберите одно верное утверждение.

#### **1. Что такое наставничество?**

А. Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.

Б. Универсальная технология передачи опыта, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

В. Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей.

#### **2 Кто такой наставник?**

А. Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов саморегуляции и самосовершенствования наставляемого.

Б. Специалист в области педагогики, который помогает обучающимся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

В. Сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, которые отвечают за программы наставничества.

#### **3. Целевая модель наставничества – это:**

А. Комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого.

Б. Система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом.

В. Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации

#### **4. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Учитель- учитель»**

А. Повышение успеваемости улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации.

Б. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

В. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива студентов

#### **5. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Студент- студент»**

А. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Б. Улучшение поведения в подшефных наставляемых группах.

В. Увеличение процента студентов, прошедших профориентационные мероприятия

#### **6. Выберите формы наставничества:**

А. «студент- ученик», «работодатель- ученик», «работодатель- учитель».

Б. «работодатель- учитель», «ученик= ученик», «учитель- учитель»,  
 В. «ученик-ученик», «учитель- учитель», «студент- ученик», «работодатель- ученик»,  
 «работодатель- студент»

**7. Какие этапы включает программа наставничества в образовательных организациях?**

А. Сбор предварительной информации. Знакомство с объектом. Изучение численного состава. Сбор адресных сведений. Контроль организаторов за качеством и сроками.

Б. Систематизация собранных данных. Первичная проверка собранных материалов на точность и полноту заполнения. Классификация ответов на открытые вопросы анкет. Ручная обработка материалов. Определение надёжности, достоверности информации.

В. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Завершение наставничества.

**8. Из каких частей состоит «Первичное обучение наставников»?**

А. Самоанализ и навыки самопрезентации. Обучение эффективным коммуникациям. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Б. Я рассказываю – Ты слушаешь. Я показываю – Ты смотришь. Сделаем вместе ты и Я.

В. Мой опыт. Моя мотивация. Вопросы и ответы. Ролевые ситуации.

**9. Выберите стадии работ внутри организации на этапе «Подготовки условий для запуска программы наставничества»:**

А. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;

Б. Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

В. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы.

**10. Какова основная задача этапа завершения программы наставничество в образовательной организации**

А. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Б. Сформировать пары «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

В. Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества, награждения лучших наставников.

**Ответы на задания:**

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	Б	А	В	Б	А	В	В	А	А	В

**4.2 Текущий контроль.**

Текущий контроль проводится в форме обсуждения вопросов, предлагаемых преподавателем в рамках темы занятия, в виде участия в квестах, тренингах, сюжетно – ролевых играх, составление примерной карты наставника, разработка индивидуального маршрута наставляемого и т.д. За каждое занятие студент набирает баллы, «высокий уровень» – 75 баллов; «средний уровень» – 74-60 баллов; «низкий уровень» – 59

баллов и менее

#### **4.3 Итоговый контроль**

К итоговой аттестации слушатели заблаговременно предоставляют разработанный для своей организации проект документа (дорожная карта), в котором перечислены: цель наставничества, его формы и ключевые этапы, инструменты реализации, контрольные даты и ответственные исполнители.



## 5. Список литературы

1. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон Российской Федерации от 14.07. 2022 № 295-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
4. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р);
4. 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»;
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
6. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 7 декабря 2022 г. №02/2782 «Об утверждении Типового положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».
7. Приказ МОиН Челябинской области №01/2428 от 18.11.2020 г. «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества»
8. Методические рекомендации «Создание современного инклюзивного образовательного пространства для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на базе образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в субъектах РФ» (утв. министерством просвещения РФ 30 декабря 2022 года № АБ – 3924/06).
9. Письмо министерства просвещения РФ от 19.08.2022 г. «Об адаптированных дополнительных общеразвивающих программах».
10. Устав ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» и с учётом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся
11. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3(19). С. 18–26.
12. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.
14. Василенко, Е.С. Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей [Текст] / Е. С. Василенко, Е. С. Калинина // Методист. - 2018. - №10. - С. 11-15.
15. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина// Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.
16. Мяснищева, Е.Н. Наставничество в сфере образования – фактор развития региональной системы образования [Электронный ресурс] / Е. Н. Мяснищева [и др.] // Проблемы современного образования. - 2021. - №5. - С.91-100.

17. Недавняя, Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.
18. Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.
19. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова. // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление: электронный научно-экономический журнал. 2024.