

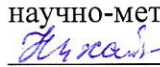


бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Омской области  
«Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор БПОУ ОО «ОКОТСиТ»

 С.А. Дмитриенко

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
научно-методического Совета  
 Н.И. Михайлютина  
Протокол НМС № 4 от 28.06.2022

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Шаг в профессию»

**Направление:** профессиональное становление обучающихся СПО

**Форма наставничества:** работодатель -  
обучающийся

**Ролевая модель:** работодатель – будущий сотрудник

Программа наставничества «Шаг в профессию» разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 года № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020.

Разработчик: бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта».

Программа наставничества рассмотрена на заседании научно-методического Совета (Протокол № 4 от «28» июня 2022 года).

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Шаг в профессию»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p style="text-align: center;"><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>В настоящее время особое внимание уделяется самообразованию и развитию навыков, которые помогают человеку быстрее и эффективнее воспринимать информацию. Происходит смена парадигмы обучения от привычной и устоявшейся системы передачи знаний «носитель-получатель», к переходу на конечный результат обучения, самообучение, развитие интереса к учебе, что подразумевает под собой и развитие метанавыков и метазнаний в том числе. Наставничество как востребованная и актуальная практика в образовательной среде позволяет получить обучающимся актуальные знания и навыки, необходимые для дальнейшей самореализации, профессиональной адаптации и трудоустройства.</p> <p style="text-align: center;"><b>2. Предпосылки внедрения наставничества в практическое обучение</b></p> <p>БПОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта» реализует практико-ориентированное обучение, в ходе которого осуществляется непрерывный процесс передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов обучающимся в период формирования общих и профессиональных компетенций и приобретение опыта практической деятельности. Ведется работа по профориентации и содействию по трудоустройству выпускников, основной целью которой является создание благоприятных условий для обеспечения успешной профессиональной самореализации выпускников БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p style="text-align: center;"><b>3. Современное состояние развития осознанного целеполагания, профессионального самоопределения и самореализации обучающихся в БПОУ ОО «ОКОТСиТ»</b></p> <p style="text-align: center;">Практико-ориентированное обучение в БПОУ</p>

		<p>ОО «ОКОТСиТ» обеспечивает право каждого обучающегося на освоение образовательной программы с целью формирования навыков практической деятельности за счет выполнения реальных практических задач.</p> <p>В настоящее время в БПОУ ОО «ОКОТСиТ» все обучающиеся вовлечены в учебную и производственную практику.</p> <p>Форма наставничества «работодатель – обучающийся» позволит получить обучающимся актуализированный профессиональный опыт, а также будет способствовать развитию личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессионального самоопределения и самореализации.</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Шаг в профессию» предназначена для обучающихся 2-4 курсов БПОУ ОО «ОКОТСиТ» очной формы обучения.</p> <p><b>Цель программы:</b> разработать мероприятия по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «работодатель – обучающийся», способствующей успешной профессиональной адаптации в процессе прохождения практической подготовки.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для раскрытия образовательного потенциала обучающихся и формирования их профессиональных компетенций.</li> <li>2. Раскрытие профессионального и творческого потенциала наставников и наставляемых в различных формах наставничества.</li> <li>3. Реализация индивидуального подхода в обучении обучающихся на основе наставнической деятельности.</li> <li>4. Реализация практико-ориентированного подхода в обучении обучающихся на основе наставнической деятельности.</li> </ol>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества «Шаг в профессию» - 1 год.
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<b>Программа наставничества «Шаг в профессию» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b>

		<p>1. Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области.</p> <p>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке наставничества в образовательных организациях.</p> <p>3. Программа развития БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2018 – 2022 гг.</p> <p>4. Программа модернизации БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2020 – 2024 гг.</p> <p>5. Приказ «О создании и организации работы управленческой команды по внедрению целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>6. Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ» на 2020 – 2024гг.</p> <p>7. Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта» на 2019-2024 гг.</p> <p>8. Положение о наставничестве на предприятии (организации), реализующем мероприятия по организации и осуществлению дуального обучения в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>9. Соглашение о наставничестве.</p> <p>10. Положение о реализации системы наставничества в БПОУ ОО «ОКОТСиТ».</p> <p>11. Приказ о назначении наставников.</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Шаг в профессию» используется такая форма наставничества, как <b>«работодатель - обучающийся»</b>. Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия БПОУ ОО «ОКОТСиТ» и представителя работодателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к</p>

		<p>самореализации.</p> <p><b>Целью</b> такой формы наставничества является получение обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а работодателем (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем Омской области.</p> <p>Обучающимся БПОУ ОО «ОКОТСиТ» необходима технология <b>супервизии</b>, которая заключается в персональном педагогическом сопровождении более опытным специалистом, предусматривающем оказание помощи формирующейся личности обучающегося, нуждающегося в оказании помощи при решении профессиональных задач.</p> <p>Содержанием деятельности наставника-супервизора по сопровождению обучающегося БПОУ ОО «ОКОТСиТ» является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие и развитие умения обучающихся БПОУ ОО «ОКОТСиТ» анализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности;</li> <li>- развитие умений обучающихся БПОУ ОО «ОКОТСиТ» выявлять осознаваемые и неосознаваемые потенциальные возможности как будущего специалиста;</li> <li>- организация взаимодействия между обучающимися БПОУ ОО «ОКОТСиТ» и представителями работодателя;</li> <li>- оказание консультативной помощи в ситуациях затруднения.</li> </ul> <p>Технология супервизии будет способствовать приобретению обучающимися БПОУ ОО «ОКОТСиТ» нового профессионального опыта, сформированности дефицитных компетенций, обеспечивающих решение возникающих проблем, понимание возможностей личностного или профессионального продвижения и уверенности в собственных силах.</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов:</p>
--	--	---

		<p>1. Прямой — непосредственный контакт с наставляемым в процессе практического обучения.</p> <p>2. Индивидуальный — закрепление за наставником одного наставляемого.</p> <p>3. Открытый — двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</p> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <p>1. «Я покажу, ты посмотри».</p> <p>2. «Сделаем вместе».</p> <p>3. «Сделай сам, я подскажу».</p>
2.		<b>Содержание программы</b>
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p><b>Участники программы: куратор, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Куратор</b> – сотрудник образовательной организации, осуществляющий координацию усилий по внедрению целевой модели наставничества обучающихся БПОУ ОО «ОКОТСиТ» по направлению «учебно-профессиональное наставничество на практике».</p> <p><b>Наставник</b> – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p><b>Основными критериями отбора наставников являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стаж профессиональной деятельности не менее семи лет;</li> <li>– высокий уровень квалификации;</li> <li>– стабильные результаты в работе;</li> <li>– активная жизненная позиция;</li> <li>– способность и готовность делиться профессиональным и жизненным опытом;</li> <li>– наличие общепринятых личных профессиональных достижений;</li> <li>– развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;</li> <li>– умение отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему</li> </ul>

коллеге.

**Наставник должен обладать следующими качествами:**

1. Гибкость мышления - умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с 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:**

1. Диагностика уровня заинтересованности обучающихся в будущей профессии.

2. Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов.

3. Создание комфортных психологических условий освоения профессиональной деятельностью наставляемым.

4. Ознакомление обучающихся с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, санитарными, противопожарными и



		<p>иными общеобязательными нормами и правилами.</p> <p>5. Выявление проблемных и конфликтных ситуаций.</p> <p>6. Формирование у наставляемого установки на преодолении затруднений.</p> <p>7. Оказание ситуационной помощи в выполняемой деятельности.</p> <p>8. Демонстрации образцов продуктивных приемов профессиональной деятельности, общения, поведения.</p> <p>9. Совместная с наставляемым рефлексия личностного роста.</p> <p>10. Создание производственных (проблемных) ситуаций.</p> <p>11. Консультирование в ситуациях затруднений, помощь в преодолении коммуникативных барьеров.</p> <p>12. Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций.</p> <p>13. Обучение обучающихся в соответствии с графиком учебного процесса (практического обучения), контроль за работой, выполняемой обучающимися самостоятельно, выявление и совместное устранение допущенных ошибок, предупреждение их появления.</p> <p>14. Рациональная организация труда обучающихся, эффективное использование оборудования рабочих мест на предприятии.</p> <p>15. Не реже одного раза в неделю информирование руководителя практикой обучающихся со стороны колледжа о процессе их адаптации на предприятии, дисциплине и поведении.</p> <p><b>Наставляемый:</b></p> <p><b>Активный.</b> Проактивный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умений.</p> <p><b>Пассивный.</b> Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно,</p>
--	--	--

		случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p style="text-align: center;"><b>Управление программой</b> наставничества «Шаг в профессию» осуществляется куратором в соответствии с классическим управлением циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p style="text-align: center;"><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение организационной встречи с коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, её возможных результатах.</li> <li>2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с работодателем - наставником.</li> <li>3. Самоанализ и совместный анализ компетенции наставника и наставляемых.</li> <li>4. Составление индивидуального плана профессионального развития обучающегося.</li> <li>5. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенций наставляемого.</li> <li>6. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в форме рассмотрения практических результатов – взаимодействие с обучающимися, подготовка и участие в профессиональном конкурсе.</li> <li>7. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого – гибкость и адаптивность.</li> <li>8. Награждение и поощрение наставников за активную работу.</li> </ol> <p>Куратору программы наставничества «Шаг в профессию» необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;</li> <li>– составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов;</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– проводить мониторинг и оценку</li> </ul>

		<p>результатов деятельности наставников;</p> <p>– составить отчет о реализации программы наставничества.</p>
<b>3.</b>		<b><i>Оценка результатов программы и её эффективности</i></b>
3.1	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся).</li> <li>2. План работы наставника.</li> <li>3. Дневник наставляемого.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>5. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>6. Отчет наставника о проделанной работе.</li> <li>7. Отчет наставляемого.</li> <li>8. База наставников.</li> <li>9. База наставляемых.</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества «Шаг в профессию» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте БПОУ ОО «ОКОТСиТ»: <a href="https://www.okotsit.ru">https://www.okotsit.ru</a></p>
3.2.	Показатели и критерии результативности программы наставничества	<p><b>Показатели успешной реализации программы наставничества «Шаг в профессию»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. увеличение количества обучающихся – участников мероприятий профориентационной направленности не менее чем на 10%;</li> <li>2. увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками, не менее чем на 10 %</li> </ol>

**Перечень мероприятий поэтапной  
реализации программы наставничества  
«Шаг в профессию»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
<b>1 этап: Организационно – диагностический</b>		
Организация процесса реализации программы, выявление имеющихся дефицитов у наставляемых, осуществление отбора наставников, формирование наставнических пар, определение хода работы наставников и наставляемых		
1	Анкетирование для выявления компетенций наставников (назначение, выбор наставников).	Октябрь - ноябрь 2022
2	Анкетирование для выявления запросов наставляемых.	Октябрь - ноябрь 2022
3	Установочное заседание – встреча с наставниками по информированию о целях и задачах наставничества.	Сентябрь – октябрь 2022
4	Формирование наставнических групп. Знакомство и информирование о целях и задачах наставничества.	Ноябрь 2022
<b>2 этап: Технологический: этап практической реализации</b>		
Реализация мероприятий с наставляемыми, устранение выявленных у них дефицитов, проведение семинаров и консультаций с наставниками, направленных на повышение результативности наставнической деятельности		
1	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его	Ноябрь 2022- апрель 2023
2	Изучить эффективные подходы к планированию документации	Ноябрь 2022- апрель 2023
3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции	Ноябрь 2022- апрель 2023
5	Изучить производственные и управленческие процессы на предприятии	Ноябрь 2022- апрель 2023
<b>3 этап: Контрольно–оценочный</b>		
Определение результативности реализации программы, проведение анализа эффективности проведенных мероприятий, степени удовлетворенности наставников и наставляемых результатами взаимодействия, при необходимости, осуществление корректировки программы		
1	Анкетирование удовлетворенности наставников	Май 2023
2	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	Май 2023
3	Отчет наставников	Май 2023

4	Заполнение базы наставников и наставляемых	Май 2023
5	Заседание Научно-методического совета: анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу	Июнь 2023