|  |  |
| --- | --- |
| Принято:  на заседании Совета техникума  председатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Никифорова  Протокол № 7  от «06» октября\_2020г.  С учётом мнения:  Родительского комитета  Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Указ  Протокол № 4  От «05» октября\_2020г. | Введено в действие  приказом от «07» октября 2020г. № 259-«ОД» |

**ПРОГРАММА**

**ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

**государственного автономного профессионального образовательного учреждения**

**Свердловской области**

**«Нижнетагильский железнодорожный техникум»**

Программа разработана на основе:Распоряжение Министерства просвещения РФ 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»;

- письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Организация разработчик: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Нижнетагильский железнодорожный техникум»

Разработчик: Гризовских Оксана Георгиевна педагог-психолог

Рабочая учебная программа рассмотрена и одобрена на заседании экспертного совета ГАПОУ СО «НТЖТ» протокол № 2 от «06» октября 2020 г.

**содержание**

[1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ 4](#_Toc16075885)

[2. структура и содержание 5](#_Toc16075886)

[3. Условия реализации программы 7](#_Toc16075887)

[4. Контроль и оценка результатов 8](#_Toc16075888)

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

**1.1. Область применения программы**

программа обучения наставников является частью **программа наставничества** - комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**1.2. Цель и планируемые результаты**

Сформировать у участников единое понятие наставничества, целей и задач, его преимуществ.

Задачами данной программы:

1. Обучить студентов, занимающихся внутренним обучением, основным навыкам и методам, необходимым для эффективного обучения сверстников.

2. Привести обучение в единую систему, сделать его стандартизированным и постоянным.

3. Научить выявлять зоны развития студентов в соответствии с требованиями к качеству обучения, ставить им мотивирующие цели, грамотно давать задачи и проводить процесс обучения.

4. Дать основы психологических знаний и коммуникативных навыков, необходимых в работе со студентами

5. Повысить мотивацию наставников к выполнению задач по адаптации и обучению студентов, повысить значимость функций наставника.

**1.3. Количество часов на освоение программы**

максимальной нагрузки обучающегося 14.

**Тематический план и содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | содержание и формы организации мероприятия | объем часов |
|  | Подготовка наставника к работе с наставляемым (знакомство наставников с манифестом наставника, руководящими принципами, кодексом наставника, качествами успешного наставника) | 2 |
|  | **Час общения «Расскажи о себе»** Самоанализ и навыки самопрезентации:  [1.](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-2/) [[Опыт личностный, профессиональный, жизненный](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-2/)](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-1/)  [2.Мои сильные и слабые стороны](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-2/)  [3. Мои достижения](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-3/)  [4. Мои недостатки](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-4/)  [5. Моя мотивация](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-5/)  [6. Мои умения](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-6/)  [7. Закрепление](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-1/zadacha-7/) | 2 |
|  | **Обучение эффективным коммуникациям** (тренинг):  [1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями)](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-2/zadacha-1_1/)  [2. Вопросы и ответы](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-2/zadacha-2_1/)  [3. Ролевые ситуации](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/4/4.6/4.6.3/chast-2/zadacha-3_1/) | 2 |
|  | Беседа «Определение желаний и ресурсов наставляемого», обучение эффективным коммуникациям (формулирование целей на ближайший месяц работы) | 2 |
|  | Круглый стол:«Карта будущего» для наставников и наставляемых | 2 |
|  | Тренинг развития коммуникативного и лидерского потенциала | 2 |
|  | Круглый стол: Рефлексия, подведение промежуточных итого , корректировка работы | 2 |
| Всего |  | 14 |

# 3. Условия реализации программы

**3.1. Материально-техническое обеспечение**

Реализация программы предполагает наличие учебного кабинета

*Оборудование учебного кабинета:*

- посадочные места по количеству обучающихся,

- место преподавателя,

- персональный компьютер с лицензионным программным обеспечением с доступом к сети Интернет;

- оргтехника;

- мультимедийный проектор.

3.2. Информационное обеспечение обучения

**Основные источники**

1. Методология (целевая модель) 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 Министерство просвещения РФ
2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

**Интернет-ресурсы:**

1. Информационный портал Режим доступа: [**https://yandex.ru/turbo/hr-elearning.ru/s/programma-treninga-nastavnichestvo/**](https://yandex.ru/turbo/hr-elearning.ru/s/programma-treninga-nastavnichestvo/)
2. Информационный портал Режим доступа: [**https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/3.5/**](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/3/3.5/)

# 4. Контроль и оценка результатов освоения программы

Текущий контроль успеваемости и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется в процессе проведения: практических занятий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Результаты обучения*** | ***Критерии оценки*** | ***Формы и методы оценки*** |
| Знания:  принципы и инструменты, которые позволят наставнику эффективно передать собственный опыт  своих сильных и слабых сторон (в будущем - основы работы с наставляемым)  наставнику необходимы умения,. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. | активирующие необходимость проявить  : Оперирует основными понятиями психологии общения, правильно и точно описывает методики и техники убеждения, слушания, способы разрешения конфликтных ситуаций | Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (Приложение 1)  Оценка решений творческих задач  Тестирование  Анализ ролевых ситуаций |
| Умения:  применять техники и приемы эффективного общения в  профессиональной деятельности  организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с наставляемыми, руководством, педагогами в ходе учебной деятельности | Демонстрирует владение техниками и приемам эффективного общения, отсутствие авторитарного подхода;  организованность и грамотное целеполагание;  структурность речи;  ответственность и оперативность;  позитивный взгляд на вещи и активность.  Разрешает смоделированные конфликтные ситуации Демонстрирует владение приемами саморегуляции поведения в процессе межличностного общения | Анализ ролевых ситуаций  Оценка решений творческих задач |

# Приложение 1

# Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

\* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);

- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

# Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.

2. Не критикую, а изучаю ситуацию.

3. Не обвиняю, а поддерживаю.

4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.

5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.

7. Не утверждаю, а советуюсь.

8. Не отрываюсь от практики.

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.