

**Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Крым
«Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна»**

**Шкурко
Татьяна
Николаевна**

Подписан: Шкурко Татьяна Николаевна
DN: C=RU, S=Республика Крым, L=Симферополь,
T=Директор, O=ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ "СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ
КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И
ДИЗАЙНА", CN=Шкурко Татьяна Николаевна,
E=stani.slavik94@gmail.com,
G=Татьяна Николаевна, SN=Шкурко, CN=Шкурко
Татьяна Николаевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2026-10-16 09:57:12
Foxit Reader Версия: 9.7.2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РК

**«Симферопольский колледж сферы
обслуживания и дизайна»**

« ____ » ____ 2026г.

Т.Н.Шкурко



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы
обслуживания и дизайна»**

г.Симферополь
2026г.

Наименование программы	Программа наставничества в ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна»
Куратор	Чуприна Раиса Ивановна
Формы наставничества	«педагог – педагог» «педагог – студент» «педагог – выпускник-инвалид» «работодатель – студент»
Ответственные лица по формам наставничества	Зам.директора по учебной работе Заведующая учебно-методическим отделом Методист Методист отдела инклюзивного образования Заведующая отделом практической подготовки

Нормативно – методическое обеспечение	- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ; - Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №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 Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»; - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
--	---

--	--

Цель программы	Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна».
Задачи программы	- улучшение показателей ГБПОУ РК Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна в образовательной, социокультурной, профессиональной и других сферах; - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося; - создание психологически комфортной среды для развития и формирования индивидуального стиля творческой деятельности будущего педагога; - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; - оказание методической помощи будущему специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательного процесса; - развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Сроки реализации	01.09.2026- 30.06.2027
Планируемые результаты	- значительное улучшение в образовательной, культурной, профессиональной и других сферах;

	- рост числа обучающихся, участвующих в профориентационных и иных мероприятиях; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (мероприятия: семинары-тренинги, брейнстроуминг, профпробы, тимбилдинг и др., разработки дидактических материалов по наставничеству); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Этапы реализации программы	Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели. Этап 2. Формирование базы наставляемых. Этап 3. Формирование базы наставников. Этап 4. Отбор/выдвижение наставников Этап 5. Формирование наставнических пар/групп. Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Условия реализации программы	<u>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</u> В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников: - наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт
-------------------------------------	--

и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать студент или педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций – партнеров.

- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.

Учебно – методическое обеспечение программы наставничества

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно – методическая работа, которая направлена на создание современного учебно – методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №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».

Материально – техническое обеспечение программы наставничества

При реализации программы наставничества используется материально – техническая база мастерские, кабинеты, лаборатории и их

	оборудование, библиотека и пр.
--	--------------------------------

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Программы наставничества (далее – Программа) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально – экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что 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: - обучающийся, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в учебном коллективе;

- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры и др.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация Программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально — экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого — либо воздействия или взаимодействия обманным путем; - **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучности и безопасности** обучающегося (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»,

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов. **Цель:**

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого

специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри , позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом; - стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога; - успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Форма наставничества: «преподаватель- преподаватель».

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2026 г. по «___» _____ 2027 г.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Содержание работы	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития. Изучить сайт ОО			сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО			сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагогпсихолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека			сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Создание индивидуального плана Молодого специалиста		октябрь

5	Изучение нормативноправовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		октябрь
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога	Наличие индивидуального плана педагога		октябрь
7	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие			1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником	Описание методической темы		в течение года
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
11	Создание портфолио	Работа над портфолио		в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		в течение года
13	Организация продуктивной деятельности	Методические продукты		в течение года
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня	Участие в мероприятиях "различного уровня" совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года
16	Итоги реализации программы			До 01.06

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 2026г.

« ____ » _____ 2026г

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ»

Варианты взаимодействия «лидер – пассивный», «равный – равному»
Предполагает взаимодействие преподавателей и студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Улучшение результатов учебы.
3. Улучшение творческих и спортивных результатов.
4. Помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если студент – новичок.
5. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
6. Рост посещаемости творческих кружков.
7. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
8. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- 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).

Портрет участников

Наставник. Преподаватель, обладающий опытом профессиональной деятельности, лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;
- поддержка для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативными; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и

участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Форма наставничества: «педагог – студент». Ролевые модели: «лидер – пассивный», «равный – равному».

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. наставника

Сроки осуществления плана: с «__» ____ 2026 по «__» ____ 2026

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор	Собеседование, анкетирование	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками		сентябрь
	предварительных запросов				
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами и администрацией		- установление комфортного взаимодействия, формата работы; - построение доверительных отношений		октябрь

4	Ознакомление с нормативно – правовой базой, планом работы		- совместное формирование целей на ближайший период работы; - создание карты будущей работы; - примерный план и формат встреч		ноябрь
5	Знакомство с успешным опытом работы и эффективной деятельностью		- мотивация наставляемых к активной работе, самосовершенствованию		в течение года
6	Помощь в создании и ведении портфолио		Работа над портфолио		ежемесячно
7	Участие в заседаниях студ. актива				в течение года
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях		В соответствии с планом воспитательной работы ОО на учебный год		в течение года
9	Совместное участие в городских, региональных, федеральных мероприятиях		В соответствии с планом воспитательной работы ОО на учебный год		в течение года
10	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов			До 15 мая

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 2026г.

« ____ » _____ 2026г

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направлена на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель:

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально – этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 6 лет) опытом работы;
- имеющий активную жизненную позицию, высокую квалификацию;
- имеющий стабильно высокие показатели в работе;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты программы:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того. Что студентам передают технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Форма наставничества: **«работодатель - студент».**

Ролевая модель: **«работодатель – будущий сотрудник»**

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2026 г. по «___» _____ 2027 г.

Примерная программа работы наставников со студентами (потенциальными сотрудниками)

Форма наставничества: «работодатель - студент»

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	Доведение информации до участников программы	сентябрь
2	Организация отбора и обучения наставников	октябрь
3	Трудоустройство на производственную практику студентов	в течение года
4	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	май-июнь

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 2026г.

«___» _____ 2026г

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ВЫПУСКНИК-ИНВАЛИД»

Вариант взаимодействия «равный – равному»

Предполагает взаимодействие преподавателя и выпускника-инвалида колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает опытом профессиональной деятельности, организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать выпускнику-инвалиду консультативную помощь, помощь педагогического сопровождения в период первого года трудовой деятельности.

Цель:

оказание системной помощи выпускникам с инвалидностью, направленной на повышение эффективности процесса адаптации в обществе и реализацию их личностного потенциала.

Задачи:

1. Обеспечение комплексного психолого-педагогического сопровождения выпускника с ограниченными возможностями здоровья на протяжении его первого года трудовой деятельности.
2. Адаптация к новым условиям жизни в обществе.
3. Снижение эмоционального дискомфорта, обеспечение психологической поддержки.
4. Повышение уверенности в себе.
5. Развитие самостоятельности, организованности.
6. Развитие коммуникативных навыков, потребности в сотрудничестве.
7. Расширение социальных контактов.

Ожидаемые результаты программы:

- стабилизация эмоционального состояния выпускника-инвалида, снижение уровня тревожности;
- адаптация выпускника-инвалида к новым условиям жизни и деятельности;
- высокий уровень включенности наставляемого в производственные, социальные и культурные процессы организации;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация выпускника-инвалида.

Портрет участников

Наставник. Преподаватель, обладающий опытом профессиональной деятельности, лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

Наставляемый. Выпускник-инвалид, нуждающийся в профессиональной поддержке в преодолении проблем и трудностей процесса адаптации к новым условиям трудовой деятельности. Возможные варианты программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Наставник организует персональное психологопедагогическое сопровождение выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ в течение первого года их трудовой деятельности, проводит беседы, консультации, оказывает необходимую методическую и психологическую поддержку выпускникам - инвалидам или лицам с ОВЗ.

Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах, проектных работах и других мероприятиях, способствующие развитию чувства интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Форма наставничества: «педагог – выпускник-инвалид». Ролевая модель: «равный – равному».

Ф.И.О. и группа наставляемого

Ф.И.О. наставника

Сроки осуществления плана: с «__» __ 20__ г. по «__» __ 20__ г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения				сентябрь
2	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами и администрацией		- установление комфортного взаимодействия, формата работы; - построение доверительных отношений		октябрь

3	Ознакомление с нормативно – правовой базой, планом работы		- совместное формирование целей на ближайший период работы; - создание карты будущей работы; - примерный план и формат встреч		ноябрь
4	Знакомство с успешным опытом работы и эффективной деятельностью		- мотивация к активной работе, самосовершенствованию		в течение года
5	Проведение консультаций по вопросам устранения трудностей в адаптации		-адаптация к новым условиям жизни в новом коллективе		в течение года
6	Оказание необходимой методической помощи наставляемому		- высокий уровень включенности наставляемого в производственные, социальные и культурные процессы организации		в течение года
7	Предоставление психологической помощи в период первого года трудоустройства		- стабилизация эмоционального состояния выпускника-инвалида, снижение уровня тревожности		в течение года
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов			В конце учебного года

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ г

Условия для реализации программы:

- Программа реализуется по направлениям работы цикловых комиссий:
- Формирование баз наставников и наставляемых в соответствии с ролевыми моделями программы формируются в каждой цикловой комиссии.

-Индивидуальные планы наставников формируются в соответствии с программой