Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края

Государственное профессиональное образовательное учреждение

«Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»

**ПРОЕКТ**

**«Создание эффективной модели наставничества в условиях техникума»**

Карта проекта

1. Название проекта – «**Создание эффективной модели наставничества в учреждении СПО»**
2. Автор проекта – Мамонтова Ирина Григорьевна, ЗДВР
3. Образовательная организация – ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»
4. Контактный тел, e-mail: 89144923093, miragrig@mail.ru
5. Аннотация проекта - Уже давно известно, что традиционные методы воспитательного воздействия на подростка не дают желаемого результата. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепление веры подростка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность - все эти приемы, безусловно, способствуют построению профессиональной карьеры молодого человека, ставшего студентом. Но педагог не всегда может соответствовать представлению «успешного человека» для современного подростка. Именно, поэтому в последнее время стало актуальным привлекать наставников, как активных участников воспитательного процесса.

Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения в период построения и начала профессиональной карьеры. Наставничество сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ: строить социальные отношения; применять на практике свои моральные; получать новые навыки; найти поддержку и друзей; почувствовать себя способным что-то совершить.

Наставничество – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека. Оно предполагает индивидуальное взаимодействие волонтера-наставника и наставляемого на регулярной и долгосрочной основе. Для эффективности работы с наставниками на этапе подготовки используются такие формы работы, как индивидуальные консультации, круглые столы. Решение о подборе волонтера-наставника принимается на основании информации, полученной от волонтера, подростка. При этом учитываются следующие факторы: пол и возраст участников, их личностные особенности, общность интересов и увлечений, потребности наставляемого и возможности, навыки волонтера. Профессиональное сопровождение пары «наставник-наставляемый» осуществляется социальным педагогом, педагогом-психологом, заместителем директора по ВР на регулярной основе и на протяжении фиксированного времени.

Реализация проекта приведет к повышению мотивации и осознанному освоению выбранной профессии студентами в техникуме. Сделает традиционными такие формы работы как школа наставничества, чествование наставников, обмен опытом и др.

1. Целевая аудитория проекта

Молодые люди, пришедшие в техникум из семей самых разных категорий, дети-сироты и оставшиеся без попечения родителей. Им необходима действенная эффективная помощь и поддержка в современном мире. В зависимости от пребывания подростка в профессиональной образовательной организации, законным представителем наставляемого может быть руководитель организации или представитель органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних, члены общественных организаций или работники муниципальных органов власти, индивидуальные предприниматели или работники культуры и т.д.

1. Обоснование актуальности проекта: позиция современных подростков - больше получать благ, привилегий и меньше работать и учиться - приобретает все более открытые и воинствующие формы, порождая часто низкий уровень мотивации к получению профессии. Для многих подростков характерна ориентация на жизнь по принципу «как хочется», на самоутверждение любой ценой и любыми средствами. Это неразрывно связано с нарушениями взаимосвязей с социальным окружением. Семья как институт теряет свои функции. Ребенок, имеющий пьющих родителей, к сожалению, идентифицирует себя с ними, так как они для него значимые взрослые. Воспитанники организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения в большинстве случаев имеют огромный опыт негативного воздействия семьи. Для минимизации влияния всех этих факторов в период получения профессии или специальности рядом с подростком должен быть **наставник.**
2. Цель и задачи проекта: **Цель** реализации проекта - создание эффективной модели наставничества

**Задачи**:

1. Организация взаимодействия ключевых участников проекта с внедрением института наставничества и формирования партнерских отношений;

2. Формирование мотивации студентов к получению профессии, специальности и позитивному отношению к жизни;

3. Проведение глубокого анализа результатов проекта для внесения корректировок и поиск оптимальных решений поставленных задач для дальнейшей работы.

9. Содержание и технологическое обеспечение проекта

**Шаг 1.Работа по привлечению наставников**

В работе по привлечению наставников уделяется внимание повышению осведомленности о наставничестве среди жителей поселка, работников техникума. Для информирования используются как интернет ресурсы, так и местные СМИ и общественные организации. Для привлечения внимания используются листовки, рассказывающие о проекте и его целях, о возможности каждого в ней участвовать.

**Шаг 2. Подбор наставников**

* Психологическое тестирование. Процедуру должен проводить психолог
* Психологическое интервьюирование. Психолог может сделать акцент на том, как потенциальный наставник видит свое будущее, умеет ли он выстраивать долгосрочную перспективу собственной жизни, находить ресурсы для осуществления своих планов, к каким средствам он прибегает и т.д.

**Шаг 3**. **Отбор наставляемых**

* Отбор потенциальных участников. Координатор выделяет в техникуме группу наставляемых из числа студентов 14-18 лет, наиболее нуждающихся в наставничестве.
* Встреча с потенциальными участниками. Координатор предлагает подросткам участвовать в проекте и разъясняет им цели, задачи и результат проекта. Необходимо обсудить следующие вопросы:

- Что принесет мне наставничество?

- Сколько времени потребует наставничество?

- Кто тот человек, с которым я буду проводить время?

- Стоит ли оно потраченного времени и сил?

* Встреча с законным представителем потенциальных участников Координатор рассказывает им о задачах наставников. Участие и согласие законного представителя имеют решающее значение для создания атмосферы успешных отношений наставничества.

**Шаг 4. Обучение наставников**

В целях реализации проекта рекомендуется подбирать наставников по численности студентов, которым наставничество необходимо. Стартовое обучение касается вопросов организации предстоящей деятельности. Оно также может расширять знания в области педагогики и психологии, методики работы, информировать о социальных услугах, доступных их наставляемым, и способах получения доступа к этим услугам. Обучение эффективно проводить в разных форматах - это могут быть и семинары, и тренинги, и обмен опытом. Рекомендуемая подготовка наставников должна составлять не менее шести часов.

**Шаг 5. Формирование тандемов**

* Формирование тандема. Основные принципы:

- тип нужд наставляемого;

- географическая близость;

- личные предпочтения;

- темперамент;

- интересы;

- особенности воспитания, культуры, религии;

- ситуация в семье подростка.

- рекомендуемая разница в возрасте - не менее 2 лет, чтобы наставник воспринимался наставляемым как «старший».

**Шаг 6. Групповое мероприятие до начала реализации проекта**

Возможно проведение группового мероприятия, на котором предполагаемые наставники и наставляемые могут познакомиться друг с другом, а после этого выразить какие-то предпочтения.

С целью достижения планируемых результатов разработаны: Положение о наставничестве, программа обучения наставников, схема мониторинга. Внесены дополнения в должностные инструкции заместителя директора по ВР, социального педагога, педагога-психолога. Разработаны методические рекомендации для наставников

1. Анализ ресурсов проекта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ресурсы | Собственные | Привлеченные |
| Кадровые | Преподаватели, воспитатели, администрация техникума | Партнерские взаимоотношения с различными местными организациями, в том числе теми, которые занимаются волонтерством, Ценным ресурсом могут выступать: общественные организации; группы по интересам; клубы для пенсионеров и другие организации. |
| Материально-технические | Материальная база техникума. Помещения кабинетов, комната релаксации, комнаты отдыха в общежитиях могут быть удобным местом для встреч и индивидуальных бесед. | Библиотека, Дом Культуры, Дом спорта «Баяр», Дом детского творчества |
| Финансовые | Собственные средства техникума не привлекаются. Работа проводится на основе волонтерских позиций | Участие в грантах, спонсорские средства для организации работы и поощрения наставников |

1. Сроки реализации. Поэтапный план реализации проекта

План реализации проекта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие, деятельность | Срок проведения | Краткое описание мероприятия, деятельности |
| 1 | **Анализ ситуации. Создание проекта** | **декабрь 2018 – февраль 2019** | Анкетирование, составление социального паспорта, проектирование деятельности, принятие положения о наставничестве, внесение изменений в должностные инструкции специалистов службы сопровождения, разработка методических рекомендаций, разработка схемы мониторинга |
| 2 | Организационная работа | **Декабрь 2018-апрель 2019** | **Подбор и закрепление наставников. Обучение наставников. Создание координационного совета. Редактирование методических рекомендаций.** |
| 3 | Реализация проекта | **Апрель 2019 – декабрь 2021** | **Реализация модели наставничества. Мониторинг. Проведение круглого стола по обмену опытом наставников.** |
| 4 | **Анализ результатов** | **январь 2022 – сентябрь 2022** | **Издание методических рекомендаций. Обобщение опыта.** Изготовление видео фильма «Опыт наставничества». **Публикации в СМИ** |

1. Описание источников, необходимых на подготовку и реализацию проекта

Проект не требует больших затрат, так как реализуется в рамках волонтерства и добровольчества. Источник финансирования: участие в грантах, спонсорская помощь социальных партнеров.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование расходов | количество | Сумма  (в руб.) |
| 1 | Издание брошюры «Методические рекомендации наставникам» | 50 | 3500 |
| 2 | Изготовление видео фильма «Опыт наставничества» | 1 | 5000 |
| 3 | Изготовление значков «Наставник» | 100 | 7000 |
| 5 | Распечатка листовок |  | 1000 |

1. Ожидаемые результаты

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты** | **На окончание проекта** |
| Сокращение сроков социально - психологической адаптации студентов-первокурсников, требующих особой заботы | **6 месяцев** |
| Осуществление успешной профессиональной самореализации, наличие перспективы на будущее | **100% наставляемых** |
| Развитие уверенности в себе, ответственного отношения к своим правам и обязанностям | **100% наставляемых** |
| Осознание нужности людям и чувствование заботы о себе старших людей | **100% наставляемых** |
| Удовлетворенность полученным профессиональным образованием | **100% наставляемых** |
| Расширение института наставничества для формирования мотивации к получаемой профессии, специальности и формированию жизненных перспектив наставляемых | **В 2 раза** |
| Создание пилотной площадки для поиска и апробации новых средств социально-профессионального сопровождения обучающихся и распространение опыта наставничества | **1** |

1. Социальные эффекты от реализации проекта

Социальные эффекты от реализации проекта могут быть отсрочены во времени. Одним из важных условий оценки эффективности наставничества является включение подростка в учебную, трудовую, познавательную, досуговую деятельность и самореализация в обществе. Эффективность наставничества выразится: в степени удовлетворенности наставляемого от наставничества, полезности наставничества, возможности и готовности применять полученные знания и навыки в повседневной жизни. Наставники приобретают новый жизненный и педагогический опыт.

1. Анализ устойчивости проекта

|  |  |
| --- | --- |
| риск | Мероприятия по снижению риска |
| Не все будут проведены мероприятия по работе с данной категорией детей | проведение консультативной помощи наставникам |
| Риск координации в сопровождении проекта | Создание координационного Совета |
| Не достаточная квалификация специалистов техникума и привлеченных со стороны наставников | семинары, курсы повышения квалификации, обмен опытом |
| Ошибки в подборе наставников | Психологическое сопровождение тандема. Механизм замены наставников |
| Недостаток специалистов службы сопровождения | Привлечение специалистов из учреждений - партнеров |
| Недостаточность денежных средств для поощрения наставников, издания методических рекомендаций | Участие в конкурсах и грантах, привлечение спонсорских средств |

1. Перспективы развития проекта:

По завершению проекта и обобщению результатов опыт может быть распространен через: публикации в интернет-ресурсах, СМИ, семинары. Для реализации данного проекта в других учреждениях СПО не требуется больших финансовых и материальных затрат. Возможно создание пилотной площадки для поиска и апробации новых средств социально-профессионального сопровождения обучающихся и распространение опыта наставничества