

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАБАРДИНО – БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ.Х.М.БЕРБЕКОВА»

Колледж информационных технологий и экономики

Утверждаю
Директор колледжа информационных
технологий и экономики
«» Х. Этуева
2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в КОЛЛЕДЖЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ЭКОНОМИКИ КБГУ

г. Нальчик, 2023

Наименование программы	<i>Программа наставничества в КИТ и Э КБГУ</i>
Куратор	<i>Пискунова Елена Геннадьевна, зам. Директора по научно-методической работе</i>
Формы наставничества, реализуемые в ПОО	<i>«преподаватель – студент» «преподаватель – преподаватель» «работодатель – студент»</i>
Кураторы по циклам наставничества	<i>Бербекова ЛЛ., Жекамухова Л.Ю Пискунова Е.Г. Назарова Л.Х.</i>
Нормативно-методическое обеспечение	<i>- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;</i>
Цель программы	<i>максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях , а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов КИТ и Э КБГУ</i>
Задачи программы	<i>- подготовка обучающегося КИТ и Э КБГУ к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в профессиональной сфере - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков; - формирование открытого и эффективного сообщества «Наставник-Наставляемый» способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.</i>
Сроки реализации	<i>01.09.2023 – 30.06.2025</i>
Планируемые результаты	<i>-повышения качества деятельности по всем траекториям программы наставничества; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</i>

	- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Условия реализации программы	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: - <i>наставляемый</i> – 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. <i>Наставляемым</i> может стать студент, молодой специалист на условиях свободного вхождения в выбранную программу. - <i>наставник</i> – 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, педагоги и иные должностные лица ОУ, работодатели - <i>куратор</i> – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность Программы наставничества (далее – Программы) 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 в КИТ и Э КБГУ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном 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.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

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 благополучия и безопасности подростка** (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 четырем формам наставничества, представленным ниже:

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

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 КИТ и Э КБГУ, 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.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, Школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Ознакомить наставляемых с колледжем, с его особенностями, специальностями, историей, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт колледжа.	Познакомить с КИТ и с КБГУ, с его особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Социальная адаптация.		сентябрь
2	Изучить Устав КБГУ, Правила внутреннего	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения	Социальная адаптация.		сентябрь

	трудового распорядка, Корпоративным кодексом КБГУ.	сотрудника ОО			
3	Знакомство коллективом	Знакомство с коллективом	Социальная адаптация.		сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста.		сентябрь
5	Изучение нормативно- правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами.		сентябрь
6	Ознакомление с Индивидуальным планом педагога.	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога.		сентябрь
7	Перенять успешный опыт и провести мероприятие вместе с наставником.	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ.		1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником.	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы.		сентябрь- октябрь
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС.	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий.	Планирование и организация мастер- классов наставника и педагогов школы.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать		в течение года

			широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		
11	Создание портфолио.	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио		в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по молодого специалиста к педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации.		в течение года
13	Организация продуктивной деятельности.	Разработка программ, КИМов, ФОСов и др.	Методические продукты.		в течение года
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Организация самостоятельного проектирования урока педагога в Мастер-класс. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня.	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года
16	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста			до 15 мая
17	Мониторинг первого года реализации программы, выявление сложностей молодого педагога.	Подготовка опроса.	Корректировка программы на следующий учебный год.		до 30 мая

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Вариант взаимодействия «работодатель – будущий сотрудник»

профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная 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 10 лет) опытом работы;
- активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет 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;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
- 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 «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

Варианты взаимодействия «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному»

Предполагает взаимодействие 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 экологических 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. Активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель колледжных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

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 «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

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

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов.	Собеседование, анкетирование.	Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, знакомство с программой и наставниками.		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.				сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.		Установление комфортного взаимодействия, формата работы, построение доверительных отношений.		сентябрь
4	Ознакомление с нормативно-Правовой базой, планом работы.		Совместное формирование целей на ближайший период работы, создание карты будущей работы, примерный план		сентябрь

			и формат встреч.		
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		сентябрь-октябрь
6	Помощь в создании и ведении портфолио.		Работа над портфолио.		в течение года
7	Участие в заседаниях студ. актива.				ежемесячно
8	Совместное участие во внутриколледжных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		в течение года
10	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов.			до 15 мая

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технологии 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 в КИТ и Э КБГУ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «студент – студент», «преподаватель – преподаватель», «работодатель – студент». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляют: куратор проекта – методист; руководители форм наставничества – заведующая отделом профориентации и трудоустройства, заведующие отделениями, педагог-психолог, заведующая педагогической практикой, под руководством директора колледжа. Основная функция управленческого состава – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в КИТ и Э КБГУ.