

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»
(ГБОУ ВО НГИЭУ)

**ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМАТЕ
«СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»**

Разработал:

Бухалова Наталья Александровна
Проректор по воспитательной работе

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Нижегородского государственного инженерно-экономического университета (далее – ГБОУ ВО НГИЭУ; университет) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования, разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 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 (далее – Целевая модель).

Образовательно-воспитательный процесс ГБОУ ВО НГИЭУ характеризуется следующими успехами:

- качественная реализация основных профессиональных образовательных программ; положительные результаты государственной итоговой аттестации, высокий уровень востребованности выпускников;
- эффективная работа квалифицированного педагогического коллектива по улучшению качества подготовки специалистов;
- создание и развитие волонтерского движения, развитие форм курсантского самоуправления.

Внедрение Целевой модели наставничества в формате «студент-студент» отражается в необходимости поддержки студентов-первокурсников опытными наставниками-старшекурсниками, которые готовы оказать им практическую и теоретическую помощь в вузе. Программа направлена на оказание помощи студентам первого года обучения в адаптации к учебной, творческой, научной, спортивной жизни в вузе.

Целью программы целевой модели наставничества является:

Привлечение обучающихся старших курсов в качестве наставников студентов первого курса обучения, вовлечение обучающихся во все сферы деятельности (учебной, творческой, научной, спортивной), создания условий для самореализации.

Задачами внедрения Целевой модели наставничества в формате студент-студент в ГБОУ ВО НГИЭУ являются:

- Вовлечь студентов старших курсов в работу со студентами первого курса;
- Развить лидерские качества, сформировать добросовестное отношение к учебе привлечь студентов к научным исследованиям, спортивным мероприятиям и др.;
- Способствовать быстрой адаптации в новом коллективе, приобщению к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- Развить сплоченность, взаимопомощь, и сотрудничество внутри студенчества;
- Оказать информационную, психологическую поддержку студентам;

- Популяризация среди обучающихся правил и норм, истории и достижений университета;

- Сформировать ответственность среди студентов и старших курсов, выступающих в роли наставников.

Объект наставничества – процесс передачи опыта.

Субъекты: наставники и наставляемые.

Форма наставничества «студент-студент»

Критерии отбора студентов-наставников – это совокупность требований, предъявляемых к студенту-наставнику:

- высокие результаты в учебе;

-развитые коммуникативные навыки, активная жизненная позиция;

-стабильные результаты участия в различных видах деятельности;

-способность и готовность делиться опытом.

Студент-наставник – активный обучающийся 3-4 курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни университета, лидер группы.

Целевые индикаторы программы:

1. Сформировать сообщество наставников (студенческое самоуправление) и наставляемых в вузе;

2. Уметь планировать деятельность студентами, как собственную, так и наставляемых студентов, на основе творческого поиска через самообразование;

3. Способствовать становлению студента-первокурсника как компетентного, самостоятельно мыслящего студента, успешно участвующего в жизнедеятельности вуза;

4. Повышать интеллектуальную культуру студентов;

5. Принимать участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и др.;

6. Вовлекать в программу наставничества выпускников вуза, в рамках подготовки направлений специалистов среднего профессионального образования;

7. Обеспечить условия успешной адаптации студентов-первокурсников к осознанной и социально продуктивной деятельности в вузе.

Направления в рамках, которых осуществляется реализация целевой модели наставничества в формате «студент-студент»:

- Научно-исследовательское направление;
- Гражданско-патриотическое направление;
- Духовно-нравственное направление;
- Волонтерское (добровольческое) направление;
- Спортивно-оздоровительное направление;
- Экологическое направление;
- Предпринимательское направление;
- Культурно-творческое направление.

Содержание программы

1.1. Основные участники программы и их функции.

Участники Программы: куратор, наставник, наставляемый.

Куратор – работник вуза, осуществляющий контроль за реализацией программы наставничества.

Наставник – участник программы наставничества, активный студент, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни вуза, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого.

Наставник должен обладать следующими качествами:

- Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой;

- Критичность мышления характеризуется умением не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;

Коммуникативные способности рассматриваются, как умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника;

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника;

Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию;

Рефлексия – способность к осмыслению собственной деятельности;

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:

- Диагностика мотивов наставляемых студентов;
- Диагностика проблем и трудностей, испытываемых наставляемым;
- Диагностика межличностных отношений в коллективе;
- Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов;
- Создание комфортных психологических условий освоения деятельности с сопровождаемым;

- Выявление проблемных и конфликтных ситуаций и их разрешение;
- Формирование у наставляемого установки на преодоление затруднений;
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- Демонстрация образцов продуктивных приемов деятельности, общения, поведения;

- Совместная с сопровождаемым рефлексия личного роста;

- Консультирование в ситуациях затруднений, помощь в преодолении коммуникативных барьеров;

- Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, администрации вуза).

Наставляемый – Обучающийся, имеющий задатки организатора (лидера), способный принимать активное участие в жизни вуза, но эти навыки развиты в недостаточной степени.

Наставляемый может иметь следующие затруднения:

- недостаточный уровень развития коммуникативных умений;
- недостаточный уровень развития самоорганизации и планирования;
- низкий уровень развития самооценки;
- отсутствие умений принимать решения в проблемной ситуации;
- низкий уровень развития способности брать на себя ответственность, делегировать ответственность;
- отсутствие умения организовывать процесс самооценки.

1.2. Механизм управления программой наставничества.

Управление внедрением программы целевой модели наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Этапы процесса:

1. Проведение организационной встречи со студенческим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе со студентом-наставником.

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление программы наставничества.

4. Реализация программы, в течение которой возможна корректировка взаимодействия наставника и наставляемого.

5. Оценка итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов — взаимодействие со сверстниками, с преподавателями, подготовка и участие в конкурсах и мероприятиях университета.

6. Награждение и поощрение наставников за активную работу.

Руководителю программы наставничества *необходимо:*

- Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- Организация работы наставнических пар или групп;
- Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Вузе;
- Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.;
- Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов;

- Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы;

- Проводить мониторинги оценки результатов деятельности наставников.

- Составление отчета о реализации программы наставничества.

1.3. Организация и контроль реализации программы наставничества.

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

1.4. Показатели и критерии оценки результативности программы.

Результатом организации работы наставников будет повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- Положительная динамика изменений коммуникативных и организаторских способностей;

- Рост социальной активности.

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Создание сообщества из числа наставников и наставляемых – организована группа наставников из числа студентов старших курсов;

2. Повышение качества образования и увеличения числа студентов, имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях. Высокий уровень включенности направляемых в социальные, культурные и образовательные процессы вуза;

3. Улучшение психологического климата и успешной адаптации к новому коллективу;

4. Совместная работа обучающихся над каким-либо проектами, совместная подготовка к олимпиадам, конкурсам и др.