

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Починковский сельскохозяйственный техникум»



Утверждаю

Директор ГБПОУ ПСХТ

А.А. Пузырев

Программа наставничества

с. Починки
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Починковский сельскохозяйственный техникум» (далее ГБПОУ ПСХТ, техникум) разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России 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», Письмом 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, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГБПОУ ПСХТ, Положением о наставничестве в ГБПОУ ПСХТ

1.2. Программа определяет комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. Цель и задачи программы

2.1. Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов: – целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ГБПОУ ПСХТ цели и задач); – определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы; – выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов; – разработку типовых форм договоров - индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы (далее - Индивидуальные планы) с учетом выбранной ролевой модели.

Цель: Обеспечить развитие участников целевой модели наставничества в ГБПОУ ПСХТ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Задачи:

- Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям
- Обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста/специалиста, при смене характера работы, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач
- Обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта, развитие его личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации

3. Формы наставничества

3.1. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

3.1.1. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на одной или более высокой ступени образования и/или обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения и воспитания. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, а также общий статус организации.

3.1.2. Портрет участников Наставник — активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная и спортивная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый: Вариант 1 — «Новичок». Первокурсник или второкурсник, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести новые компетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. Вариант 2 — «Активный». Обучающийся с особыми образовательными, спортивными или социальными потребностями — например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных или совместных проектов, занимающийся в спортивных секциях, принимающий участие в культурно-массовых мероприятиях.

Вариант 3 — «Пассивный». Обучающийся, которому сложно даётся освоение некоторых дисциплин или участие в мероприятиях техникума, но есть желание освоить новые компетенции.

3.1.3. Возможные варианты ролевых моделей «студент — студент». В техникуме приняты следующие варианты ролевых моделей «студент — студент»:

- взаимодействие «равный — равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом, подготовка к конкурсам, олимпиадам, спортивным и другим соревнованиям;

- взаимодействие «лидер — команда», характеризующееся наставничеством в организации досуга студентов, проведении мероприятий, не относящихся к учебной деятельности;

- взаимодействие «успешный — стремящийся к успеху», в процессе которого происходит наставничество в учебной деятельности, работе над курсовыми и дипломными проектами, выполнении лабораторных и практических работ;

- взаимодействие «опытный — новичок», в процессе которого происходит наставничество студентов более высокой степени над перво- и второкурсниками, адаптация их к образовательной организации, профессиональная ориентация, развитие новых компетенций, определение вектора индивидуального развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым в модели «опытный — новичок» стоит помощь в

определении личных образовательных перспектив, осознании и раскрытии своего образовательного и личностного потенциала, приобретении новых навыков; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

3.1.4. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

3.2. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

3.2.1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (с опытом работы от 0 до 3 лет) или преподавателя (при смене места или характера работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Результатом правильной организации работы наставников будет развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума и профессии.

3.2.2. 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, лояльный участник педагогического сообщества. 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 образовательного процесса и решением конкретных профессиональных задач. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

«Наставник – предметник» – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый – специалист, имеющий небольшой опыт работы – от 0 до 3 лет и/или испытывающий трудности с организацией учебного процесса, специалист, находящийся в процессе адаптации к новым условиям, характеру и/или формам работы.

3.2.3. Возможные варианты ролевых моделей «преподаватель – преподаватель». Основные варианты ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель», принятые в техникуме в этом учебном году: – взаимодействие «преподаватель-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, педагог, продвинутый в сфере педагогических и информационных технологий, помогает опытным педагогам, практикующим офлайн обучение, овладеть современными программами, цифровыми навыками и дистанционными технологиями онлайн обучения или любыми другими современными педагогическими 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.);

– взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», в рамках которого реализуется классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

3.2.4. Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методических пособий

3.3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

3.3.1. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение

процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество по этой форме позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют работу.

3.3.2. Портрет участников. Наставник — неравнодушный профессионал с 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. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

Наставляемый — студент, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, освоению и развитию новых компетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

3.3.3. Реализуемая в техникуме ролевая модель по форме наставничества «работодатель – студент» предполагает следующие варианты взаимодействия: – «работодатель – будущий сотрудник» — взаимодействие в период практики, реализации практико-ориентированных программ, экскурсий на предприятия, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы возможного места работы,

– «профессионал – студент, осваивающий профессию» — профессиональная поддержка во время практики, направленная на освоение и развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте.

3.3.4. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого или группы наставляемых проводится в рамках реализации производственной практики и других видов практической подготовки, практико-ориентированных образовательных программ, проектной деятельности, экскурсий на предприятия, программы по профориентации.

4. Актуальность программы наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации

4.1. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества 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.

4.2. Целевая модель наставничества становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

1. Программа наставничества позволит сформировать внутри ГБПОУ ПСХТ, а также вне его при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

2. Для сообщества ГБПОУ ПСХТ программа наставничества представляет собой полноценный канал обогащения опытом. Реализация целевой модели наставничества – необходимый шаг на пути к тому, чтобы техникум превращался в центр социума, становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. В техникуме, ставшем центром социума, можно видеть следующие результаты:

- растет вовлеченность обучающихся в жизнь ГБПОУ ПСХТ;
- растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с

реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;

- растет подготовленность обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;

- у обучающихся развиваются гибкие навыки;

- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- формируется традиция наставничества.

3. Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;

- 2) доверительные отношения;

- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.