

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И  
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
«БОРИСОГЛЕБСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

УТВЕРЖДАЮ:

\_\_\_\_\_ /Мураев А.Н.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_2021\_

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в  
Государственном бюджетном профессиональном образовательном  
учреждении Воронежской области «Борисоглебский  
сельскохозяйственный техникум»**

Разработчик:

\_\_\_\_\_ /ФИО куратора

«\_\_\_»\_\_\_\_\_2021\_

Борисоглебск 2021 г

Наименование программы	Программа наставничества государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»
Куратор	Руководитель научной и инновационной деятельности «БСХТ» Савченко Анастасия Сергеевна
Формы наставничества	Студент-студент, педагог-педагог
Ответственные лица по формам наставничества	
Нормативно-методическое обеспечение	<p>- распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;</p> <p>- паспорт ФП «Молодые профессионалы» от 07.12.2018;</p> <p>- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»</p>
Цель программы	максимально полное 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 и молодых специалистов ГБПОУ ВО «БСХТ»

Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение показателей «БСХТ» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>- подготовка обучающегося «БСХТ» к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</li> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>- привлечение к подготовке квалифицированных кадров для экономики региона опытных специалистов-практиков;</li> <li>- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг «БСХТ», способного на комплексную поддержку выстраивание доверительных и партнерских отношений.</li> </ul>
Сроки реализации	1.09.2021 — 30.06.2022 гг
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;</li> <li>- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;</li> <li>- практическая реализация концепции построения</li> </ul>

	<p>индивидуальных образовательных траекторий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитии инновационных образовательных и социальных программ образовательных организаций.</li> </ul>
Этапы реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</li> <li>2. Формирование базы наставляемых</li> <li>3. Формирование базы наставников</li> <li>4. Отбор или выдвижение наставников</li> <li>5. Формирование наставнических пар или групп</li> <li>6. Организация и осуществление работы наставнических пар или групп</li> <li>7. Завершение реализации программы наставничества.</li> </ol>

### **Введение**

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 ГБПОУ ВО «БСХТ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

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

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- студента с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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 не комфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### **Принципы наставничества**

- Личностный подход к подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.
- Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации подростка группы риска и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.
- Оптимистическая гипотеза - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».
- Объективность подхода к подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).
- Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально психолого-педагогического сопровождения (администрацией школы, педагогами, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи ребенку.
- Неразглашение информации о ребенке и его семье.
- Уважение достоинства и культуры всех народов.
- Оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо

организованно в духе партнерства и братства.

- Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.
- Стимулирование чувства ответственности.

### **Форма наставничества**

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами 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 студент-студент**

Предполагает взаимодействие обучающихся «БСХТ», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

##### **Цели и задачи**

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студента представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

##### **Ожидаемые результаты**

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

#### **Форма наставничества педагог-педагог**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытными и

располагающими ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю 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 ГБПОУ "БСХТ", позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (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.

### **Дорожная карта внедрения модели наставничества .**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Срок</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1.</b>	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>Задача:</b> - информирование о запуске программы наставничества; - сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников.		
1.1	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	сентябрь	Куратор

1.2	Обеспечение нормативно-правового оформления	сентябрь	Куратор
1.4	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и задачах целевой модели наставничества	октябрь	Зам. директора по УР, зам. директора по ВР, зав.отделением классные руководители
<b>2</b>	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества.	октябрь	Соц. педагог, педагог-психолог
2.2	Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	октябрь	ответственный
2.3	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от классных руководителей, преподавателей, родителей.	октябрь	Соц. педагог, педагог-психолог
<b>3</b>	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.		
3.1	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	ноябрь	Куратор
3.2	Сбор согласий на обработку персональных данных.	ноябрь	Куратор
3.3	Формирование базы данных наставников из числа	ноябрь	Педагог-психолог, Зам. по УР

	педагогов.		
<b>4</b>	<b>Отбор и обучение наставников</b>		
	<b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.		
4.1	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	декабрь	Куратор, ответственные по формам наставничества
4.2	Обучение наставников для работы с наставляемыми (при необходимости)	декабрь	Куратор
<b>5</b>	<b>Формирование наставнических пар или групп</b>		
	<b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.		
5.1	Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: деловые игры, конкурсы, конференции)	февраль	Педагог-психолог
5.2	Информирование участников о сложившихся парах или группах. Закрепление пар или групп приказом директора.	февраль	Ответственные по формам наставничества
5.2	Закрепление пар или групп распоряжением руководителя	февраль	Куратор
<b>6</b>	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b>		
	<b>Задача;</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе.		
6.1	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	март-апрель	Наставник
6.2	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	март-апрель	Наставник

<b>7</b>	<b>Завершение реализации программы наставничества</b> <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.		
7.1	Отчеты по итогам работы наставнических пар.	май	Ответственные по формам наставничества
7.2	Мотивация и поощрение наставников.	июнь	Директор
7.2	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте техникума	июнь	Куратор, ответственные по формам наставничества

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 ГБПОУ ВО "БСХТ" обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент — студент", преподаватель - преподаватель". С

программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.