

Министерство образования Ставропольского края  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение  
«Государственный агротехнический колледж» с. Московское

РАССМОТРЕНО:  
На методическом совете  
Протокол № 2  
от 29 сентября 2022г.

УТВЕРЖДЕНО.  
Директор ГБПОУ ГАК с. Московское  
А.И. Вайкок  
Приказ № 160-д от 10 октября 2022г.



**Программа наставничества  
«педагог-педагог»**

Автор – составитель:  
Набокова Л.С.

2022год

## Содержание

<b>1.</b>	<b>Пояснительная записка .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2.	Взаимосвязь с другими документами организации .....	4
1.3.	Цель и задачи программы наставничества .....	4
1.4.	Срок реализации программы .....	4
1.5.	Применяемые формы наставничества и технологии .....	5
<b>2.</b>	<b>Содержание программы.....</b>	<b>5</b>
2.1	Основные участники программы и их функции .....	5
2.2.	Механизм управления программой .....	6
<b>3.</b>	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности.....</b>	<b>7</b>
3.1	Организация контроля и оценки.....	7
<b>4.</b>	<b>План реализации мероприятий программы наставничества на 2022-2023 учебный год.....</b>	<b>8</b>

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному среднему профессиональному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение преподавателям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с преподавательской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для колледжа, так как у нас работает пять

молодых преподавателя: Авершина О.В., Бостанов А.А., Горяйнов С.А., Москаленко Г.Г., Сысоева А.С.

### **1.2.Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе ГБПОУ ГАК с. Московское в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации федеральных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами колледжа: методическим планом работы колледжа, рабочими программами по дисциплинам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным журналом.

### **1.3.Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества ГБПОУ ГАК с. Московское направлена на достижение следующей цели: 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 молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ. Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим колледжа через освоение норм, требований и традиций колледжа и с целью закрепления их в образовательной организации.

2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения студентов колледжа.

4. Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества ГБПОУ ГАК с. Московское

рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав колледжа. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 22.10.2022г., срок окончания 31.05 2022 года.

### **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к преподавательской деятельности в целях его закрепления в ГБПОУ ГАК с. Московское; ускорить процесс профессионального становления педагога.

## **2. Содержание программы**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые: Авершина О.В., Бостанов А.А., Горяйнов С.А., Москаленко Г.Г., Сысоева А.С. Молодые специалисты, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

Наставники для молодых специалистов: Сопова А.С., Кривобоков А.Ю., Дурнева М.А., Соковых Н.В., Маслова В.В.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

1. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-

педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

## **2.2. Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

- Обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- Индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.
- Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с колледжем, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого

специалиста, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

1. администрация организации - участников;
2. наставники - участники программы.

### **3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

#### **3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по учебной работе. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании педагогов на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

#### 4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2022-2023 учебный год

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. 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 организации.

Среди оцениваемых результатов

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

Область применения. Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации в ГБПОУ ГАК с. Московское профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ГБПОУ ГАК с. Московское: конкурсы, курсы, творческие мастерские, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

##### Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1.	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2.	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к мини
3.	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4.	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5.	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого



## План мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками. 2. Обучение наставников.	Ноябрь	Директор Заместитель директора по УР
2.	1.Закрепление наставнических пар. 2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых: -Изучение нормативно правовой базы колледжа, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве. -Требования к оформлению документации в колледже. 3. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти: «Успеваемость обучающихся», «Формы и методы работы на уроке», «Система опроса обучающихся». 4. Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.	Декабрь	Директор Заместитель директора по УР Методист
3.	1.Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста». 2.Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися». 3.Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.	Январь	Наставники Наставляемые
4.	1. Взаимопосещение уроков. 2. Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога».	Февраль	Наставники Наставляемые
5.	1. Взаимопосещение уроков. 2. Встреча наставника и наставляемого: беседа «Участие молодого педагога в анализе уроков».	Март	Наставники Наставляемые Заместитель директора по УР Методист
6.	1. Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к промежуточной аттестации: составление итоговых заданий», «Вопросы, связанные с подготовкой к ГИА».	Апрель	Наставники Наставляемые
7.	1 Взаимопосещение уроков. 2. Участие молодого специалиста в заседании ПЦК, МС. 3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 4.Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых.	Май – июнь	Наставники Наставляемые Директор Заместитель директора по УР