

Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное учреждение
«Богородский политехнический техникум»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 15.12.2025 г.
№125/1-ОД

ПРОГРАММА
реализации системы наставничества
в форме «Педагог- педагог»
ГБПОУ «БПТ»

2025г.

1. Общие положения

Настоящая Программа предназначена для успешной реализации целевой модели наставничества (далее – Целевая модель наставничества - ЦМН) в ГБПОУ «БПТ» (далее- техникум) по направлению «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, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2. Цель и задачи

2.1. Цель Программы – упорядочить и актуализировать практический опыт внедрения ЦМН по данному направлению с учетом специфики и традиций техникума.

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества по направлению «педагог-педагог»:

- 1) повышение уровня квалификации кадров;
- 2) создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- 3) раскрытие личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- 4) оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников техникуме, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- 5) развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий

путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

6) оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности техникума, ознакомление с традициями и укладом техникумовской жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

7) обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

8) ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

9) содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

10) знакомство педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Механизм реализации системы наставничества по направлению «педагог-педагог»

1.1. При реализации формы наставничества «педагог-педагог» апробированы и показали положительные результаты различные вариации в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога,

имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов:

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2. Организация системы наставничества

2.1. Наставничество организуется на основании приказа директора техникума "Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в техникуме".

2.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора техникума.

3. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

3.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

3.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора техникума.

4. Завершение персонализированной программы наставничества

4.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения

персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

4.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

4.3. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте техникума создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в техникуме и др.

4.4. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в техникуме публикуются после их завершения.

5. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы;

собеседования;

тренинговые занятия;

встречи с опытными преподавателями;

открытые уроки, внеклассные мероприятия;

тематические педсоветы, семинары;
методические консультации;
посещение и взаимопосещение уроков;
анкетирование, тестирование;
участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
прохождение курсов.

6. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и куратор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет проходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта.

7. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. 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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;
- качественный рост успеваемости;
- сокращение числа конфликтов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Форма индивидуального плана работы

План работы

педагога-наставника, преподавателя (ФИО, должность)

с молодым специалистом: (должность, ФИО)

на 20__-20__ учебный год

Цель

Задачи:

Содержание деятельности:

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий.

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<i>Сентябрь</i>			
<i>Октябрь</i>			
<i>Ноябрь</i>			
<i>Декабрь</i>			
<i>Январь</i>			
<i>Февраль</i>			
<i>Март</i>			
<i>Апрель</i>			
<i>Май</i>			
<i>Июнь</i>			