

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
Луганской Народной Республики  
«Брянковский колледж»



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБОУ СПО ЛНР  
«Брянковский колледж»

  
О.В. Белых

Приказ № 187 од от 24.11.2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж»

Разработчик:  
Антонова О.В.

г. Брянка  
2023

Наименование программы	Программа наставничества в ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж»
Куратор	Антонова Оксана Васильевна
Формы наставничества	«педагог – педагог» «педагог – группа педагогов»
Виды наставничества	традиционная модель, групповое наставничество
Ответственные лица по формам наставничества	Шумская Ирина Васильевна Гресь Раиса Ивановна

<p>Нормативно – методическое обеспечение</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);</li> <li>- Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №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»;</li> <li>- Письмо 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 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»;</li> <li>- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li></ul>
--	--

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано веянием 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, специалистов, которые пришли работать в колледж с производства, педагогов, которые испытывают некоторые затруднения в отдельных вопросах – одна из ключевых задач образовательной политики в области наставничества.

Современному колледжу 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения, куратора. Необходимо создавать ситуацию успешности работы 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 педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в колледже, 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 прибывшего педагога, 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 и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

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 молодых и вновь прибывших специалистов
Задачи программы	<p>1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.</p> <p>2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.</p> <p>3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.</p> <p>4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.</p> <p>5) Оценить результаты программы и ее эффективность.</p>
Срок реализации	1 год
Планируемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, 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</p>

	<p>развития внутри организации и профессии.</p> <p><b>Среди оцениваемых результатов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;</li> <li>- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;</li> <li>- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</li> </ul>
<p>Этапы реализации программы</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели.</p> <p>Этап 2. Формирование базы наставляемых.</p> <p>Этап 3. Формирование базы наставников.</p> <p>Этап 4. Отбор/выдвижение наставников</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.</p> <p>Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.</p>
<p>Условия реализации программы</p>	<p><u>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</u></p> <p>В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</li> <li>- наставник – участник программы, имеющий</li> </ul>

	<p>успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников ОУ, педагоги и иные должностные лица ОУ, сотрудники организаций – партнеров.</p> <p>- куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию цикла программы наставничества.</p>
	<p><u>Учебно – методическое обеспечение программы наставничества</u></p> <p>Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно – методическая работа, которая направлена на создание современного учебно – методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 №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».</p> <p><u>Материально – техническое обеспечение программы наставничества</u></p> <p>При реализации программы наставничества используется материально – техническая база ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж»: методический кабинет, мастерские, кабинеты, лаборатории и их оборудование, библиотека и пр.</p>

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ**

**Вариант взаимодействия: «опытный педагог – специалист, пришедший с производства»**

**Вид наставничества: традиционная модель**

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника: 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 специалиста.

**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 ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом; - стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.

**Ожидаемые результаты**

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

Форма наставничества: «педагог- педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

№ п/п	Содержание работы	Планируемый результат	Фактический результат	Сроки
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития. Изучить сайт ОО			сентябрь
2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО			сентябрь
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, мастера п/о, педагог-психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека			сентябрь
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Создание индивидуального плана молодого специалиста		октябрь
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		октябрь
6	Ознакомление с индивидуальным планом педагога	Наличие индивидуального плана педагога		октябрь

7	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие			1 семестр
8	Оказание методической помощи наставником	Описание методической темы		в течение года
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
10	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
11	Создание портфолио	Работа над портфолио		в течение года
12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		в течение года
13	Организация продуктивной деятельности	Методические продукты		в течение года
14	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года

16	Итоги реализации программы			До 01.06
----	----------------------------	--	--	----------

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ГРУППА ПЕДАГОГОВ»**

**Вариант взаимодействия: «опытный педагог – специалисты, испытывающие затруднения в некоторых вопросах»**

**Вид наставничества: групповое наставничество**

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника: Наставник-методист – его работа направлена на активное развитие практических навыков, умение «держать дисциплину», глубокое и полное развитие знаний и практических навыков в преподаваемой предметной области, восполнение пробелов в методиках обучения.

### **Цель:**

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемых, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

1. Привитие интереса к педагогической деятельности и закрепление мастеров п/о в образовательном учреждении.
2. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.
3. Ускорение процесса профессионального становления и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности.

### **Основные принципы:**

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации

### **Основные направления работы:**

- Планирование и организация работы по практике.
- Планирование и организация воспитательной работы.
- Работа с документацией.
- Работа по самообразованию.
- Контроль и руководство за деятельностью мастеров п/о.
- Психолого - педагогическая поддержка.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 10 лет.

#### **Ожидаемые результаты**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие наставляемых педагогов 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.

Форма наставничества: «педагог- группа педагогов».

Ф.И.О. и должность наставляемых сотрудников \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

#### **Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Фактический результат</b>	<b>Сроки</b>
1	Проведение входного анкетирования наставляемых мастеров п/о с целью выявления их основных образовательных запросов	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов		сентябрь
2	Составление персонализированной программы наставничества, которая отражает	Программа наставничества, отражающая интересы и запросы мастеров п/о		сентябрь

	индивидуальный подход в решении образовательных запросов мастеров п/о			
3	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Компетентность наставляемых при работе с документами		октябрь
4	Составление и ознакомление с индивидуальным планом педагога	Наличие индивидуального плана педагога		октябрь
5	Совместная подготовка и отбор дидактического материала для проведения занятий у/п	Накопление материала, его упорядочение и систематизация		В течение года
6	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Компетентность мастеров п/о в проектировании и анализе занятия.		в течение года
7	Совместная разработка системы занятий у/п по темам, внеклассного мероприятия	Выработка навыков планирования занятий у/п, правильного распределения времени на каждый этап занятия, выработка умения подбирать методы работы со студентами		В течение года
8	Посещение занятий, проводимых наставником	Аналитическая работа наставляемых, отражающая целостный подход к планированию и проведению занятий		В течение года

		у/п		
9	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Развитие навыков совместной работы, создание ситуации успеха		1 семестр
10	Оказание методической помощи наставником	Описание методической темы и путей ее реализации		в течение года
11	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		в течение года
12	Создание портфолио	Работа над портфолио		в течение года
13	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Подготовка мастеров п/о к прохождению аттестации.		в течение года
14	Организация продуктивной деятельности	Методические продукты		в течение года
15	Участие в мероприятиях различного уровня	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		в течение года
16	Итоги реализации программы			До 01.06

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

## **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 ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии колледжа. В ней представлены: цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в колледже, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с Положением о реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СПО ЛНР «Брянковский колледж».