РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БРЯНСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭНЕРГОМАШИНОСТРОЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА М.А.АФАНАСЬЕВА»

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета БТЭиР имени Героя Советского Союза М. А. Афанасьева
Протокол № 1 от 28 августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ БТЭиР имени Героя Советского Союза М. А. Афанасьева
А.А. Сидоренко

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в форме «Педагог педагог»

срок реализации 2026/2027 учебный год

Брянск, 2026

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Формальные основания для инициирования программы:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на периоддо 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;

- Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Сроки реализации	2025 – 2026 учебный год
Разработчики программы	Бычкова О.А. - зам. директора по подготовке квалифицированных кадров; Ноздрачева О.И. - зам. директора по УР; Осипова Н.М. – старший методист; Бизюкина Н.А. – руководитель МО спецдисциплин; Лобанова Е.В. –заместитель директора по ВР СВ Сенина Н.А. – зав. библиотекой, председатель первичной профсоюзной организации техникума.
Исполнители программы	• администрация ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • педагогический состав ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • обучающиеся ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • родители (законные представители), • социальные партнеры, • работодатели
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль и координацию исполнения программыосуществляет Высоцкая Н.В. - первый зам. директора

СОДЕРЖАНИЕ

Общее положение 4

Этапы реализации программы наставничества 6

Этапы становления молодого и начинающего педагога 8

Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогами 9

Психологическая поддержка молодых и начинающих педагогов 10

Обязанности наставника и наставляемого 11

План работы по организации наставничества 13

Критерии оценивания результатов педагогической деятельности молодого и начинающего педагога педагогом-наставником 16

Бланки критериев оценивания, которые позволяют выявитьэффективность реализации программы наставничества в формате «Педагог-педагог» 17

Список литературных источников 23

Приложение 1 Выписка из приказа о создании Центра наставничества в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева 24

Приложение 2 Положение о наставничестве ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева 25

Приложение 3 «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева 32

Приложение 4 Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации 33

Приложение 5 База наставляемых ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева 34

Приложение 6 База наставников ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева 35

Приложение 7 Форма наставничества («педагог - педагог») 36

Приложение 8 Положение о работе «Школы молодого педагога» 37

Приложение 9 План работы «Школы молодого педагога» 39

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Формальные основания для инициирования программы:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на периоддо 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 11. 2014 № 2403-Р;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;

- Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Сроки реализации	2025 – 2026 учебный год
Разработчики программы	Бычкова О.А. зам. директора по подготовке квалифицированных кадров Ноздрачева О.И. зам. директора по УР Лобанова Е.В.., зам. директора по ВР и СВ Осипова Н.М. старший методист
Исполнители программы	• администрация ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • педагогический состав ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • обучающиеся ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева; • родители (законные представители), • социальные партнеры, • работодатели
Система организации контрол за исполнением программы	Контроль и координацию исполнения программы осуществляет Высоцкая Н.В. первый зам. директора

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.
Программа наставничества ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева (далее – техникум) разработана с учетом требованием и на основе:

- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденной Министерством просвещения РФ, 2019 г.;
- Уставом техникума;
- Локально-нормативными актами техникума.

Программа наставничества в форме «Педагог - педагог», вариант «Опытный педагог-молодой специалист», является технологией интенсивного развития личности, способствует передачи опыта и знаний, помогает сформировать навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности. Опытный педагог-наставник оказывает комплексную поддержку на пути социализации, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития, в профессиональном становлении.
Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может являться:
Молодой специалист – педагогический работник с высшим или средним профессиональным образованием, который закончил образовательное учреждение и не имеет опыта профессиональной деятельности.
Вновь прибывший педагог – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в техникум.
Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач приоритетного Национального проекта «Образование», в котором к подготовке кадрового педагогического состава уделено особое внимание.

Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским,студенческим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний, сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление педагога в личностном и профессиональном плане происходит тогда, когда он приступает к самостоятельной работе.

В большей степени молодые педагоги не испытывают нехватку теоретических знаний, полученных в образовательных учреждениях, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает педагогического опыта. Молодому педагогу, начинающему свою профессиональную деятельность, необходима рука помощи опытного педагога - наставника.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным и начинающим педагогом. В техникуме, организация работы по наставничеству начинающих педагогов носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя.

Цель программы: создание, в образовательной организации, условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональнуюдеятельность.

Задачи программы:

1. Создать условия для профессиональной адаптации наставляемых: ознакомить с лучшими практиками, традициями коллектива, нормативными документами ПОО.
2. Выявить затруднения в профессиональной деятельности и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов к разным направлениям наставничества, в том числе с включением в работу «Школы молодого педагога» техникума.
4. Способствовать ускорению процесса профессионального становления, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности согласно должностной инструкции.

5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
6. Включить наставляемого в самообразовательную и исследовательскую деятельность, способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.

Основными **принципами** работы с молодыми начинающими педагогами являются:

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с начинающим педагогом, которые определяются требованиями к должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 2 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Обучение молодых и вновь прибывших педагогов ведется через:

1) систематическую индивидуальную работу с наставником;
2) коллективное участие в работе цикловых методических комиссий соответствующего направления;
3) самообразование – самостоятельное изучение нормативных документов, должностных инструкций, реализуемых в ПОО ФГОС СПО,учебно-планирующей документации и т.п.;
4) обучение на курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировка (в случае необходимости);
5) методическое сопровождение деятельности молодых и вновь прибывших педагогов через «Школу молодого педагога».

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Важнейшим этапом в профессиональном становлении молодого и вновь прибывшего педагога являются первый, второй годы работы. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому деятельность выстраивается в три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

1-й этап – адаптационный.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение наставляемого во все сферы профессиональной деятельности, а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ПОО, традициями, коллегами, материальной - технической базой и т.д. На данном этапе, за молодым специалистом закрепляется наставник, который выстраивает путьсаморазвития, самообразования педагога.

К самообразованию педагога можно отнести такие аспекты деятельности как: работа с нормативно-правовой, научно-методическойлитературой, выбор методической проблемной темы.

Наставником предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой нагод, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления.Наличие у педагога таких личных качеств как: профессионализм,

компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для их формирования молодому педагогу на первом этапе необходима всесторонняя помощь. В связи с этим, помимо тесного взаимодействия с наставником, начинающий специалист включается в работу «Школы молодого педагога».

Школа молодого педагога направлена на активное вовлечение начинающих педагогических работников во все сферы профессиональнойдеятельности, формирование профессионального мастерства, приобретение индивидуального стиля творческой педагогической деятельности через опоруна достижения передового опыта.

1-й этап – основной (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых и начинающих педагогов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

– изучение опыта работы коллег своей и других ПОО;

– повышение личного профессионального мастерства посредством посещения открытых мероприятий, участия в работе цикловых методических комиссий, Педагогических советах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.;

– участие в работе конференций, деловых играх, мастер-классах, семинарах-практикумах, вебинарах, круглых столах и т.п.

1-й этап – контрольно-оценочный.

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, анализирует используемые педагогические технологии, курирует вопрос по подготовке документов для предоставления в аттестационную комиссию на установление квалификационной категории.

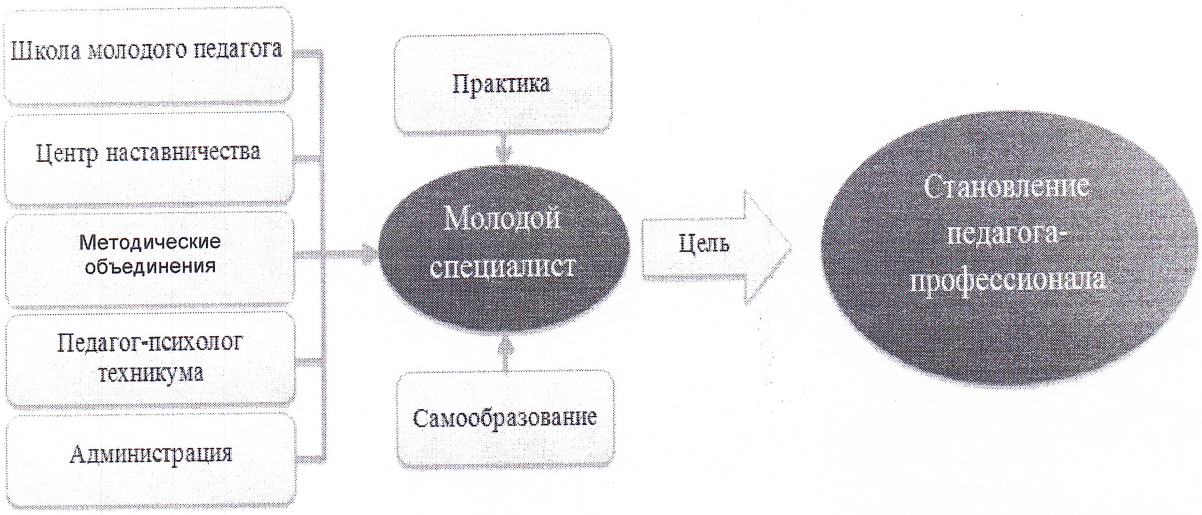


Рис. 1. Модель работы с молодыми и начинающими педагогами ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

3. ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

В современных условиях молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практическойдеятельности.
Этапы становления молодого и начинающего педагога включают:
– адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
– стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
– преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).
Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:
– вхождение в профессиональное образовательное пространство;
– профессиональное самоопределение;
– творческая самореализация;
– проектирование профессиональной карьеры;
– вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
– самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.
Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:
– профессионализация - появление новых качеств профессионала;
– социализация - появление новых качеств личности.

Программа наставничества техникума носит комплексный, всесторонний характер развития личности и нацелена на формирование указанных двух направлений.

Процесс повышения профессионализма молодых и начинающих педагогов строится с учётом таких факторов как:

- уровень образования;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности желает добиться);
- практического опыта работы с обучающимися.

4. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ И НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ

Использование разнообразных форм и методов работы с молодыми и начинающими педагогами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, оказывает положительное влияние на рост его профессионализма. В техникуме применимы следующие формы и методы наставничества:

- педагогические мастерские;
- мастер – классы;
- консультации;
- методические объединения;
- творческие группы;
- семинары – практикумы;
- деловые игры;
- творческие отчеты, презентации;
- беседы, тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- методические бюллетени;
- посещение уроков, взаимопосещеных мероприятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных конкурсах профессионального мастерства.

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем заложена важная задача - поддержка опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и профессиональную образовательную организацию.



Рис. 2 Схема взаимодействия по наставничеству

5. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ И НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

В период адаптации молодого и начинающего педагога важным является его психологическое состояние. С первого дня работы, начинающийпедагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагогический работник с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

В период адаптации проходит индивидуальная встреча психолога с каждым начинающим педагогом. Цель встречи – познакомить молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

После адаптационного периода, начинается изучение личности молодого специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого педагога: степень его готовности к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым и начинающим педагогам состоит из следующих этапов:

– составление запросов к психологу, решения которых являются первоочередными;
– нахождение молодыми и начинающими педагогами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;
– формирование умения анализировать и сопоставлять получаемую от обучающегося информацию. Учет психологических особенностей в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);
– формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Обязанности опытного педагога-наставника:

– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
– Изучить требования к знаниям, умениям, компетентностным требованиям к педагогу;
– Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
– Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, обучающихся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
– Знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных кабинетов, мастерских, 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);
– Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; 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 образовательной организации, 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;
– Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методической службы о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
– Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого и начинающего педагога:
– Изучать нормативные документы, определяющие его профессиональную деятельность и функциональные обязанности по занимаемой должности;
– Ознакомиться со структурой ПОО, штатным составом, историей учреждения, изучить перечень реализуемых ППКРС, ППССЗ;
– Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
– Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
– Перенимать у наставника применяемые методы и формы, педагогические приемы работы;
– Совершенствовать свой методический, культурный, этический уровень;
– Посещать уроки опытных педагогов ПОО с целью профессионального погружения и получения наглядного примера ведения урочной деятельности;
– С периодичностью один раз в квартал отчитываться о проделанной работе перед наставником и руководителем методической службы.

7. ПЛАН РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

План мероприятий первого года наставничества

Месяц	Содержание работы	Кол-во часов
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе». Знакомство молодого специалиста с традициями техникума, правилами внутреннего распорядка, Уставом.	1
	Изучение нормативной правовой документации по правам молодых специалистов.	1
	Изучение документации льготам молодых специалистов.	1
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.	1
Октябрь	Практикум по разработке учебно-планирующей документации	1
	Практическое занятие по разработке планов воспитательной работы.	2
	Час общения Основные проблемы молодого педагога», «Как быстрее адаптироваться в техникуме».	1
Ноябрь	Консультация «Современный урок: структура и конструирование».	1
	Планирование работы по теме самообразования.	1
	Практикум «Методика проведения урочных и внеурочных мероприятий».	2
Декабрь	Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа».	1
	Посещение уроков наставника и других педагогических работников и их структурный анализ.	3
Январь	Консультация «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся».	1
	Семинар «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».	2
	Практикум по решению педагогических ситуаций.	1
Февраль	Посещение уроков молодого специалиста.	3
	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока».	1
Март	Посещение уроков молодого педагога, самоанализ уроков.	3
	Консультация по составлению самоанализа урока.	1
Апрель	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	2
	Посещений мероприятий цикловой предметной декады.	2
Май	Обзор периодической педагогической печати.	2
Июнь	Подведение итогов первого года работы с наставником, презентация достижений молодого педагога на заседании МО.	2
	Итого:	**36**

Перспективный план мероприятий второго года наставничества

Месяц	Содержание работы	Кол-во часов
Сентябрь	Час консультации по проведению «Урока успеха» с обучающими курируемой группы.	1
	Консультация по разработке и корректировке учебно-планирующей документации.	1
	Практикум по составлению паспорта кабинета, учебной лаборатории, учебной мастерской.	2
Октябрь	Консультация по организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся.	1
	Семинар по использованию активных и интерактивных образовательных технологий в образовательном процессе.	2
	Анализ результативности работы по методической теме.	1
Ноябрь	Планирование дальнейшей деятельности педагога по саморазвитию и самообразовавнию.	2
	Семинар-практикум по организации проектной и исследовательской работы обучающихся.	2
Декабрь	Час педагога-психолога «Мотивация, как важная составляющая развития личности обучающегося».	1
	Обзор периодической педагогической печати.	1
	Семинар – практикум «Способы распространения педагогического опыта. Создание личного педагогического сайта».	2
Январь	Предаттестационная подготовка педагогического работника. Ознакомление с нормативными аттестационными документами.	2
	Портфолио преподавателя. Требования к содержанию и наполнению разделов аттестационного педагогического портфолио.	1
	Консультация по составления самоанализа педагогической деятельности.	1
Февраль	Посещение уроков наставника и других педагогических работников и их структурный анализ.	3
	Час психологии «Проблемы дисциплины на занятиях».	1
Март	Посещение уроков и внеурочных мероприятий молодого специалиста.	3
	Консультация по предоставлению методических разработок уроков.	1
Апрель	Посещений мероприятий цикловой предметной декады.	3
	Обзор периодической педагогической печати.	1
Май	Консультация по подготовке доклада к выступлению на МО по обобщению и распространению личного педагогического опыта. Разработка презентационного материала.	2
Июнь	Подведение итогов работы, презентация достижений молодого педагога на заседании МО.	2
	Итого:	**36**
	Всего:	**72**

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА ПЕДАГОГОМ-НАСТАВНИКОМ

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в реализуемом предметном поле				
3	Свободное владение материалом дисциплины				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение составлять краткий конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (фронтальный опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы, формы, приемы при изложении нового учебного материала				
6	Умение использовать технологии активного и интерактивного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с группой в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную учебную деятельность обучающихся на уроке				
9	Умение мотивировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие уверенного педагогического такта				
4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли преподавателя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Осознание социальной значимости, важности профессии				

3	Активная работа по саморазвитию, по проблеме самообразования				
5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая логичность и последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации обучающихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеурочной работы с обучающимися				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа обучающихся на уроке и во внеурочное время				
8	Умение работать с диагностическим паспортом обучающегося и группы в целом				
9	Владение проектировочными и конструктивными умениями				
6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого специалиста					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ПОО				

9. Бланки критериев оценивания, которые позволяют выявить эффективность реализации программы наставничества в формате «Педагог-педагог»

Анкета наставляемого до начала работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника до начала работы

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставляемого по завершению Программы наставничества

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника по завершению Программы наставничества

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

_____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Список литературных источников:

1. Федеральный Закон РФ «Об образовании» (ФЗ № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 года).
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденная Министерством просвещения РФ, 2019 г.
3. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального обучения, утвержденный приказом Минсоцтруда РФ от 8 сентября 2015 года № 608н.
4. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014.
5. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2009.
6. Методическое обеспечение учебного процесса в профессиональном образовательном учреждении [Текст] : уч.- метод.пособие / Л.Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2018. – 190 с. – (Региональная методическая служба).
7. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст] : метод.пособие /авт.-сост. Л.Н. Вавилова, М.А. Гуляева.– Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2012. – 180 с.
8. Аттестационный портфолио педагогического работника профессиональной образовательной организации [Текст]: метод. Рекомендации / Н.В.Зениткина. – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО», 2018. – 138 с.
9. Учебно – методическая работа преподавателя [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14623.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Приложение 1

Выписка из приказа

о создании Центра наставничества в

ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

от 31.08.2024 г. **№ _____**

В целях реализации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145, в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации №АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации №657 от 21 декабря 2021 года), на основании приказа департамента образования и науки Брянской области №1538 от 01.12.2022 г. «Об утверждении Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом, в новой редакции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Центр наставничества, целью которого является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, по средствам формирования эффективной системы оказания помощи педагогическим работникам техникума в профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей в следующем составе:

Руководитель Центра наставничества - Бычкова О.А. - зам. директора по подготовке квалифицированных кадров;

Эксперты :

Ноздрачева О.И. - зам. директора по УР;

Осипова Н.М. – старший методист;

Первушова Н.М. – педагог-психолог, руководитель МО общеобразовательных дисциплин;

Бизюкина Н.А. – руководитель МО спецдисциплин;

Шаутина В.Л. – преподаватель;

Сенина Н.А. – зав. библиотекой, председатель первичной профсоюзной организации техникума.

2. Бычковой О.А. разработать нормативно-правовую документацию, регламентирующую деятельность центра, сгруппировать наставнические пары, курировать работу в данном направлении.

3. Назначить ответственными за реализацию целевой модели наставничества в филиалах техникума следующих сотрудников:

Дятьковский филиал - Иванова Ивана Сергеевича – заместителя директора по развитию профессиональных квалификаций;

Фокинский филиал - Николаеву Елену Владимировну - заместителя директора по работе с филиалом;

Новозыбковский филиал – Дмитроченко Светлану Алексеевну - заместителя директора по работе с филиалом;

Клинцовский филиал – Желдак Татьяну Васильевну - заместителя директора по работе с филиалом.

4. Экспертной группе разработать Программу наставничества в ГАПОУ БТЭиР имени Героя Советского Союза М.А. Афанасьева на 2024-2025 учебный год.

5. Контроль и координацию деятельности Центра наставничества техникума и его филиалов возложить на Высоцкую Н.В. – первого заместителя директора техникума.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГАПОУ БТЭиР
имени Героя Советского
Союза М.А. Афанасьева С.М. Кравченко

Исп. зам. директора
по ПКК Бычкова О.А.

Выписка из приказа

О внесении изменений в приказ по основной деятельности

от 28.01.2025г. **№76/од**

В связи с увольнением заместителя директора по работе с Клинцовским филиалом Желдак Татьяны Васильевны

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приказ № 1033-од от 31.08.2024 года «О создании центра наставничества» пункт 2 читать в следующей редакции:
назначить ответственными за реализацию целевой модели наставничества в филиалах техникума следующих сотрудников:
Назначить ответственными за реализацию целевой модели наставничества в филиалах техникума следующих сотрудников:

Дятьковский филиал - Иванова Ивана Сергеевича – заместителя директора по развитию профессиональных квалификаций;

Фокинский филиал - Николаеву Елену Владимировну - заместителя директора по работе с филиалом;

Новозыбковский филиал – Дмитроченко Светлану Алексеевну - заместителя директора по работе с филиалом;

Клинцовский филиал – Колесникову Татьяну Николаевну - заместителя директора по работе с филиалом.

2. Заместителю директора по подготовке квалифицированных кадров Бычковой О.А. ознакомить Колесникову Т.Н. с данным приказом под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

ИО директора ГАПОУ БТЭиР
им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева Н.В.Высоцкая

Исп.
Заместитель директора по подготовке квалифицированных кадров
Бычкова О.А.

Положение о наставничестве
ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева (далее – Техникум) разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, 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 N 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»), Уставом техникума и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

Участниками системы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева
- руководитель наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники техникума;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся.

поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

– ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

– создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

– выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных

– и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Внедрение целевой модели наставничества в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева предполагает осуществлениеследующих функций:

– реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества (Приложение 1);

– привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль их деятельности;

– осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Техникума;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

– обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в образовательной организации;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

– «студент-студент»;

– «учитель-учитель»,

– «работодатель-студент»

– «студент-ученик»

2) типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Формы наставничества:

«Педагог-педагог» – передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские

отношения между разными поколениями. Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ. Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

«Студент-ученик» – взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, 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; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

«Студент-студент» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет: – транслировать лучшие достижения; – привлекать лучших студентов к учебно-тренерской деятельности; – способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников; – формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных. Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся). Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять: внедрение технологии «социального лифта»; профориентационные мероприятия; процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь; освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление); учебную мотивацию; проектную деятельность; научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

«Работодатель – студент» - временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений. Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся); Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается на руководителя Центра наставничества Техникума.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в Техникум и молодые специалисты с опытом работы менее 3 лет;
- опытные педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника;

Наставниками могут быть:

– студенты Техникума;
– выпускники;
– педагоги и иные должностные лица Техникума;
– сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 4.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и заместителем директора может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Замена наставника производится куратором в случаях:

– прекращения наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
– психологической несовместимости наставника и наставляемого;
– систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
– привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
– обоснованной просьбы наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

Этапы наставнической деятельности в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
Этап 2. Формирование базы наставляемых;
Этап 3. Формирование базы наставников;
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Техникуме, включающая в себя создание нормативно-правовой базы, создание команды, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Техникума, формирования дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, заключение соглашений о сотрудничестве с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников(Приложении 5), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед, формирование базы наставляемых, системы мониторинга влияния программы на наставляемых.

На данном этапе собираются: согласия на обработку персональных данных участников Программы наставничества и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 6).

По итогам четвертого этапа всеми участниками программы наставничества до начала работы заполняются опросные анкеты (см. Программу наставничества).

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директором Техникума утверждается Программа (План) наставничества на текущий учебный год. Обучение наставников осуществляется через мероприятия по развитию наставников, которые включены в Программу наставничества.

На шестом этапе проводится текущая работа по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, всеми участниками программы наставничества по завершении работы заполняются опросные анкеты, проводятся итоговые мероприятия, награждение эффективных участников наставнической деятельности (см. Программу наставничества).

4. Права и обязанности участников программы

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Техникуме;
- в случае, если он не является сотрудником ПОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством Техникуме, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю Техникума с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

– выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

– совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

– отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в Техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю директора Техникума.

4.3 Права и обязанности куратора

4.3.1. Куратор наставнической деятельности обязан:

– разработка проекта ежегодной Программы наставничества ПОО;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ПОО;

– оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

– оценка соответствия условий организации Программ наставничества на основе опросных анкет по завершении работы (см. Программу наставничества);

– получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Техникума, сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Техникуме;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству Техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

– на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5 Мониторинг и оценка результатов реализации Программ наставничества

Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Техникуме направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованных в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» (Приложение 7).

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется 1 раз в полугодие;

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности по завершению работы.

6 Мотивация участников программы наставничества

Участники системы наставничества в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

– публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;

– размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте Техникума и информационных стендах Техникума;

– благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Администрация Техникума может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

7 Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором техникума.

Настоящее Положение подлежит обязательному рассмотрению на Педагогическом совете Техникума

В настоящее Положение директором техникума могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом директора техникума.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом техникума и иными локальными нормативными актами техникума.

В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством РФ или Уставом техникума применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве РФ и Уставе техникума.

Приложение 3

«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического, студенческого, родительского сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	сентябрь	Руководитель Центра наставничества, методист, зам. директора по УР
Проведение анкетирования среди желающих принять участие в программе наставничества, сбор дополнительной информации о запросах наставляемых. Анализ полученных данных.		
Формирование базы наставников и наставляемых. Формирование групп.		
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога).	сентябрь-октябрь	Руководитель Центра наставничества, методист, педагог-психолог
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.		Руководитель Центра наставничества, методист
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников.	октябрь	Руководитель Центра наставничества, эксперты
Обучение наставников.		
Организация регулярных встреч наставника и наставляемого.	октябрь - июнь	Руководитель Центра наставничества
Анкетирование участников.	июнь	Руководитель Центра наставничества, методист
Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества, качества реализации программы наставничества. Анализ полученных данных.		
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь	Руководитель Центра наставничества

Приложение 4

Критерии и показатели отбора (выдвижения)
наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

– наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Техникума);
– авторитетность в среде коллег и обучающихся;
– высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
Студент-студент	– ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель или призер региональных олимпиад и соревнований профессионального мастерства. – участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность). – увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
Педагог-педагог	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Техникума; – обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
Работодатель-студент	– неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, – возможно, выпускник Техникума
Студент-студент	– ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. – участник образовательных, спортивных, творческих проектов, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. – образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Приложение 5

База наставляемых ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Отметка о прохождении программы
1.	Акулова Анастасия Николаевна	28-08-66	12.04.2003 г.	Высокий уровень включённости в профессиональную деятельность. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой	01.09.2025	Елисеева Татьяна Фиактистов	Педагог-педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.06.2027		
2.	Медведева Ирина Александровна	28-08-66	30.10.1996	Высокий уровень включённости в профессиональную деятельность. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой	01.09.2025	Лобанова Екатерина Владимировна	Педагог-педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.06.2027		
3.	Стёпченко Алексей Александрович	28-08-66	23.01.2004 г.	Высокий уровень включённости в профессиональную деятельность. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой	01.09.2026	Гришина Галина Семеновна	Педагог-педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.06.2027		

Приложение 6

База наставников ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Важные компетенции дляпрограммы достижениянаставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы
1.	Гришина Галина Семеновна	28-08-66	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	эмоциональный интеллект; коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт; готовность к сотрудничеству; креативность, способность решать нестандартные задачи	01.09.2026	Стёпченко Алексей Александрович	Педагог – Педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.062027	
3.	Лобанова Екатерина Владимировна	28-08-66	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	эмоциональный интеллект; коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт; готовность к сотрудничеству; креативность, способность решать нестандартные задачи	01.09.2025	Медведева Ирина Александровна	Педагог – Педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.06.2027	
5.	Елисеева Татьяна Фиактистовна	28-08-66	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	эмоциональный интеллект; коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт; готовность к сотрудничеству; креативность, способность решать нестандартные задачи	01.09.2025	Акулова Анастасия Николаевна	Педагог – Педагог	ГАПОУ БТЭиР им. Героя Советского Союза М.А.Афанасьева	31.06.2027	

Приложение 7

Мониторинг и оценка результатов реализации Формы наставничества («Педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО; – …
Внешние	**Возможности:** – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и науки Кузбасса; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и в Кузбассе проектного управления; – …	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Кузбассе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – …

Приложение 8

ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

1. Общие положения

Настоящее Положение регламентирует деятельность структурного подразделения «Школа молодого педагога» (далее ШМП), которое создаётся при методической службе техникума при наличии в образовательном учреждении молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.

В своей деятельности ШМП руководствуется Законом РФ «Об образовании», нормативными документами в области образования, методологией наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, утвержденной Министерством просвещения РФ, 2019 г., Уставом и соответствующими локально- нормативными актами техникума.

«Школа молодого педагога» является одной из форм методического сопровождения деятельности молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.

2. Цели и задачи

Целью деятельности ШМП является создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога.

Основные задачи «Школа молодого педагога»:

– Сформировать представление о статусе педагога и системе его работы в условиях инновационного развития среднего профессионального образования.

– Расширить знания, умения и навыки в организации педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.

– Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих преподавателей и содействовать их разрешению.

– Пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

3. Функции

3.1. Изучение деятельности начинающих педагогов, выявление существующих проблем, ранжирование их по степени значимости для обеспечения качества образовательного процесса.

3.2 Обеспечение методической, информационной и других видов помощи в учебно-воспитательном процессе.

Организация обучения в различных формах для повышения качества образовательного процесса при адаптации начинающих педагогов.

Обеспечение достаточного уровня готовности начинающих педагогов к осуществлению учебно-воспитательного процесса с учетом специфики образовательного учреждения.

Диагностика и контроль деятельности начинающих педагогов в период обучения, доведение до их сведения результатов диагностики и контроля, коллегиальное обсуждение с соблюдением педагогической этики.

Выявление успешного опыта слушателей ШМП и подготовка его к трансляции на уровне техникума в форме статей, методических материалов, презентаций.

4. Содержание деятельности структурного подразделения

Разработка плана работы «Школы молодого педагога».

Проведение занятий в соответствии с планом работы ШМП.

Разработка методических рекомендаций, памяток начинающим педагогам и педагогам - наставникам.

Выработка критериев результативности работы данного структурного подразделения.

5. Организация работы

ШМП представляет собой постоянно действующую форму повышения методической

грамотности начинающего педагога.

Основные направления работы:

- профилактическая работа;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- повышение квалификации начинающих педагогов;
- психологическое сопровождение деятельности начинающих педагогов.

Работа ШМП проводится по программе поддержки начинающего педагога, утвержденной заместителем директора по учебной работе. За каждым начинающим педагогом закрепляется приказом директора техникума наставник.

Формы работы:

- беседы;
- лекции;
- индивидуальные и групповые консультации с зам. директора по УР, сотрудниками методического кабинета;
- знакомство с новинками методической литературы;
- дискуссии;
- семинары - практикумы;
- психологические тренинги;
- обмен опытом;
- участие в областных методических семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства;
- курсы повышения квалификации;
- профессиональная переподготовка;
- взаимопосещения занятий.

Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей «ШМП».

В течение учебного года один раз в месяц проводятся занятия ШМП. На каждое занятие пишется план.

6. Структура школы

Руководство работой ШМП осуществляет заместитель директора по учебной работе.

Для организации и проведения занятий привлекаются: сотрудники методического кабинета, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, опытные педагоги, педагог-психолог.

Работа ШМП организуется в соответствии с утверждённым Положением.

7. Обязанности педагогов-наставников

Оказывать помощь в разработке учебно-планирующей документации учебных дисциплин/МО.

Оказывать помощь в подготовке к учебным занятиям и внеурочным мероприятиям.

Посещать уроки начинающего педагога и анализировать их проведение.

Помогать в организации самообразования начинающего педагога.

8. Права участников

Принимать участие в работе цикловых методических комиссий, Педагогических советах, методических семинарах, консультациях, конкурсных мероприятиях и научно-практических конференций различного уровня.

Использовать материально-техническую базу техникума для самообразования.

Получать консультативную помощь опытных педагогов, методистов, педагога-психолога.

Повышать свою квалификацию.

9. Ответственность

Участники и руководитель ШМП несут ответственность за выполнение поставленных перед ними задач, функций и обязанностей.

Приложение 9

ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

Цель: Создание организационно-методических условий для адаптации молодых специалистов и совершенствования профессиональных компетенций.

Задачи:

1. Сформировать представление о статусе педагога и способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.
2. Способствовать успешному овладению традиционными и инновационными педагогическими методами, технологиями обучения и воспитания.
3. Оказать молодым педагогам помощи в преодолении профессиональных затруднений.
4. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодыхспециалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональных знаний.

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Исполнители
	1 год			
1.	Должностная инструкция педагогического работника. Ознакомление с учебно-методической документацией используемой в образовательном процессе	Лекция, практикум	сентябрь	Зам. директора по УиПР мастер
2.	Урок как основная форма организации учебного процесса. Правила оформления технологической карты урока	Групповая консультация	октябрь	Зам. директора по УиПР методист
3.	Традиционные и инновационные методы обучения в контексте ФГОС. Основные требования к современному уроку	Групповая консультация	ноябрь	Зам. директора по УиПР методист
4.	Виды оценочных средств. Требования к разработке КИМ и КОС	Практикум	декабрь	Старший методист
5.	Образовательные технологии. Использование активных и интерактивных методов и приемов обучения на разных этапах учебного процесса	Групповая консультация Посещениеуроков	январь	Методист
6.	Планирование и проведение практических работ. Методическое обеспечение практических работ	Групповая консультация	февраль	Методист
7.	Анализ и самоанализ посещенных уроков	Обмен опытом работы	март	методист
8.	Самообразование педагога	Обмен опытом работы	апрель	Зам. директора по УиПР Методист

9.	Анкетирование молодых специалистов на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе	Собеседование анкетирование	май	Методист

Перспективный план на 2027-2028 учебный год

1.	Учебный кабинет. Паспорт учебного кабинета	Групповая консультация	сентябрь	Методист
2.	Организация внеаудиторной самостоятельной работы	Групповая консультация	октябрь	Зам директора по УиПР
3.	Организация проектной и исследовательской работе обучающихся	Групповая консультация	ноябрь	Зам. директора по УиПР Методисты
4.	Нормативные требования к содержанию и оформлению курсовой работы обучающихся	Обучающий семинар	декабрь	Зам. директора по УиПР Председатели МО
5.	Подготовка, проведение и самоанализ открытых уроков	Посещениеуроков Обмен опытомработы	январь	Методист
6.	Предаттестационная подготовка педагогического работника, самоанализ педагогической деятельности	Групповая консультация	февраль	Методист
7.	Портфолио преподавателя. Требования к содержанию и наполнению разделов портфолио	Круглый стол	март	Методист Председатели МО
8.	Способы распространения педагогического опыта. Педагогические сообщества в сети Интернет	Групповая консультация	апрель	Методисты Председатели МО
9.	Подведение итогов работы школы молодого педагога. Планы на будущее	Круглый стол	май	Зам. директора по УиПР методист Председатели МО