

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области  
«Константиновский технологический техникум»  
ГБПОУ РО «КТТ»**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ РО «КТТ»  
\_\_\_\_\_ Е.Е. Мищенко  
№ \_\_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 20   г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

в Государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении Ростовской области  
«Константиновский технологический техникум»  
на 2025 – 2026 учебный год

**Разработчик:**

**Сердюк Людмила Ивановна**

Срок реализации: 1 год

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

|     |  |    |
|-----|--|----|
| I   | ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  | 3  |
|     | Актуальность разработки программы наставничества                       | 3  |
|     | Взаимосвязь с другими документами организации                          | 4  |
|     | Ключевая идея практики   | 4  |
|     | Цель и задачи программы наставничества                                 | 4  |
|     | Этапы реализации практики наставничества                               | 4  |
|     | Основные мероприятия практики  | 5  |
|     | Результаты внедрения практики наставничества                           | 5  |
|     | Срок реализации программы  | 5  |
|     | Применяемые формы наставничества и технологии                          | 6  |
| II  | СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ   | 7  |
|     | Основные участники программы и их функции                              | 7  |
|     | Механизм управления программой наставничества                          | 7  |
| III | ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ                        | 9  |
|     | Организация контроля и оценки  | 9  |
|     | Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества | 9  |
| IV  | ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД    | 10 |
| V   | ПЛАН РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА  | 11 |
| VI  | МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ, ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ     | 13 |

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Целевая модель наставничества — это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации процесса наставничества и достижения поставленной цели в образовательных организациях. Модель разработана в рамках федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».

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. Новые требования к преподавателю предъявляют и Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.

Начинающим преподавателю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, 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, молодым специалистам, в ГБПОУ РО «КТТ». Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего молодого специалиста, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога 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 специалистами и педагогами на уровне СПО.

Данная программа очень актуальна для нашего техникума, так как у нас работают два вновь прибывших педагога.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная программа тесно связана с действующими документами техникума: рабочими программами по дисциплинам, ФОС, ПТП, журналами теоретического обучения и журналом по технике безопасности.

### **Ключевая идея практики.**

Целевая модель наставничества как инструмент развития профессиональных компетенций молодых и вновь прибывшим педагогов. Практика ориентирована на решение кадровой проблемы, расширение образовательных возможностей становления педагогов, формирования их профессиональных компетенций.

### **Цель и задачи программы наставничества**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях СПО.

#### **Задачи:**

1. Помочь адаптироваться молодому преподавателю в коллективе;
2. Определить уровень его профессиональной подготовки
3. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
4. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
5. Развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
6. Отслеживать индивидуальную динамику развития профессиональной деятельности наставляемых педагогов.
7. Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Этапы реализации практики наставничества**

1. Подготовка методических рекомендаций для наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).
2. Совместное определение цели и задач,
3. Составление программы работы.
4. Построение модели общения-поддержка.
5. Реализация разработанной программы, осуществление коррекции и развития компетенций наставляемых. (адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.)
6. Анализ и оценка достигнутых результатов, повторная диагностика уровня компетентности наставляемого.

### **Основные мероприятия практики**

- Обучение в малых группах (кейс – метод (обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики),
- Коучинг (методические консультации, интерактивное общение, дискуссии, собеседования).
- Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий.
- Участие молодых педагогов и вновь прибывших специалистов под руководством своего наставника в методических советах (подготовка и проведение мастер-классов), в профессиональных конкурсах.
- Участие молодых и вновь прибывших специалистов под руководством наставника в вебинарах, семинарах, конференциях на различных уровнях, в работе районных методических объединений.
- Мониторинговые исследования педагогической деятельности наставником молодых и вновь прибывших специалистов с использованием разных способов получения информации: анкеты и опросники, портфолио профессиональных достижений.
- Анализ статистических данных; анализ открытых занятий; анализ документов; участие в методических мероприятиях; участие в профессиональных конкурсах.
- Подведение итогов работы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии.

#### **Результаты внедрения практики наставничества (участие в конкурсах различного уровня, проведение открытых мероприятий)**

- Высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. Повышение профессиональной компетентности педагогов, их мастерства и педагогической культуры.
- Повышение качества самообразования молодого педагога. Рост числа собственных профессиональных работ.
- Приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.

#### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025г., срок окончания 01.09.2026 года. Программа открыта для корректировки.

#### **Применяемые формы наставничества и технологии**

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

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### **Наставляемые:**

1) Семизорова А.А. - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) Крицына М.С. – педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

#### **Наставник для вновь прибывшего специалиста:**

Куратор программы Сердюк Л.И.

### 2.2. Механизм управления программой

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

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

*Обязательность* - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

*Индивидуальность* - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

*Непрерывность* - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

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

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-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, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных курсов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 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 техникуме, 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности техникума и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными

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

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

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

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ГБПОУ РО «КТТ».

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании преподавателей техникума, как один из рассматриваемых вопросов.

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** 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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

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

## **V. ПЛАН РАБОТЫ**

**педагога-наставника, преподавателя Сердюк Людмилы Ивановны, с молодыми специалистами: преподавателем общеобразовательных дисциплин Семизоровой Анастасией Александровной, и преподавателем физической культурой Крицыной Милославой Сергеевной на 2025-2026 учебный год**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях СПО.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому преподавателю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

## VI. План –график мероприятий

| <i>Содержание мероприятий</i>   |  | <i>Контроль</i>   |
|---|--|---|
| <i>Работа по предмету</i>   | <i>Работа с нормативной документацией</i>  |   |
| <b>Сентябрь</b>   |  |   |
| <p>1.Изучение ФГОС СПО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</p> <p>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы;</p> <p>Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов</p> | <p>1.Изучение нормативно – правовой базы техникума (календарный учебный график, учебный план, план работы техникума на 2025-2026 уч. год, документы строгой отчетности),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение документации» (классный журнал, журналы инструктажей, тетради)»</p> | <p>Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>                      |
| <b>Октябрь</b>  |  |   |
| <p>Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>Совместная разработка планов-конспектов уроков</p> <p>Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>  | <p>1.Изучение документации о проведении уроков.</p> <p>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков».</p> <p>«Типы и формы уроков»</p>  | <p>Контроль качества составления поурочных планов.</p> <p>Посещение уроков.</p> <p>Контроль ведения документации.</p> |
| <b>Ноябрь</b>   |  |   |
| <p>1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p>  | <p>1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию месяца»</p> <p>2.Изучение положения о текущем и итоговом</p>   | <p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий,</p>                          |

|  |  |   |
|--|--|---|
| 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС СПО.  | контроле за знаниями обучающихся.  | внеклассных мероприятий.  |
| <b>Декабрь</b>   |  |   |
| 1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»<br>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».  | 1.Составление аналитических справок.   | Проверка выполнения программы.<br>Контроль ведения документации.                  |
| <b>Январь</b>  |  |   |
| Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время<br>Дефектологические занятия.<br>Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС СПО. | Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. | Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока).      |
| <b>Февраль</b>   |  |   |
| 1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности обучающихся.<br>2.Видеоуроки.   | Изучение документов по ФГОС СПО.   | Посещение уроков.<br>Контроль ведения документации.                               |
| <b>Март</b>  |  |   |
| 1. Организация индивидуальной работы с обучающимися на уроках и дефектологических занятиях.  | Изучение нормативных документов техникума по ведению профессионального портфолио.                                | Посещение уроков.<br>Контроль ведения документации.<br>Контроль ведения портфолио |
| <b>Апрель</b>  |  |   |
| 1. Составление и разработка технологических карт к урокам.   | Составление итоговых тестов для проверки.  | Посещение уроков.<br>Контроль ведения документации.                               |
| <b>Май</b>   |  |   |
| 1.Подведение итогов работы за год.<br>2. Выступление молодого специалиста на МО.<br>Организация проверки ЗУН у обучающихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.                      | Отчет о результатах наставнической работы.<br>Оформление и заполнение отчетной документации преподавателей       | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)       |

