

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Архангельской области
«Северодвинский техникум судостроения и судоремонта»



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ АО «СТСиС»

А.С. Насонов

2025 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(педагог – педагог)

Молодой педагог:
Веселков Григорий Николаевич,
мастер производственного обучения

Педагог-наставник:
Абрамов Александр Николаевич,
мастер производственного обучения.

Северодвинск
2025

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала молодого специалиста, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи реализации программы наставничества:

- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога, развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные трудовые функции в соответствии с занимаемой должностью;
- развитие интереса молодого педагога к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентация его на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставляемого и наставника;
- восполнение кадрового дефицита педагогов внутри профессиональной образовательной организации, повышение показателя закрепляемости молодых педагогов на рабочем месте.

1.3. Целевая группа программы наставничества

Наставляемые. Молодые педагоги, проработавшие в образовательной организации не более трёх лет.

Наставники. Педагоги, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата и готовые поделиться этим опытом и навыками.

1.4. Сроки реализации программы

Программа наставничества среднесрочная, реализуется в три этапа:

- 1 этап - организационно-диагностический - сентябрь-октябрь 2025 г.,
- 2 этап - основной (проектировочный, реализационный) - ноябрь 2025г. - апрель 2027 г.,
- 3 этап - заключительный (аналитический) - май-июнь 2027 г.

1.5. Применяемые формы наставничества

Форма наставничества: педагог – педагог

Модель наставничества: опытный педагог - молодой специалист.

Тип наставничества: индивидуальное наставничество.

Параметры взаимодействия: наставничество на индивидуальной основе с привлечением отдельных специалистов.

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе ГБПОУ АО «Северодвинский техникум судостроения и судоремонта» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- национальный проект «Молодежь и дети»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»);
- Распоряжение Министерства образования Архангельской области от 22.03.2022 № 483 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области»;
- Приказ ГБПОУ АО «СТСиС» от 31.08.2022 № 314а «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников»;
- Приказ ГБПОУ АО «СТСиС» от 18.09.2025 № 347 «О назначении и закреплении наставнических пар».

3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

3.1. Ожидаемые результаты программы

1. Измеримое улучшение показателей эффективности профессиональной деятельности педагогов-участников реализации целевой модели наставничества в организации учебной, внеурочной, методической деятельности.

2. Сформированная потребность молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании профессиональных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций, способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием через построение индивидуального образовательного маршрута.

3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния опытных педагогов-наставников.

4. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций между молодыми и опытными преподавателями через конкретные формы взаимодействия.

3.2. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого (молодого педагога).

3. Сочетание теоретических и практических форм работы.

4. Анализ результатов работы.

5. Своевременное обеспечение наставляемого педагогической и учебно-методической информацией.

3.3. Организация контроля и оценки

Мониторинг программы наставничества состоит из двух взаимосвязанных элементов. Первоначально оценивается качество процесса реализации программы наставничества и выполнение в полном объеме дорожной карты процесса. На втором этапе производится оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности учреждений дополнительного образования.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения в техникуме.

В процессе реализации данного этапа происходит сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования), а также контроль хода программы наставничества. Находит свое место и отражение особенностей взаимодействия наставника и наставляемого и определение условий эффективной программы наставничества.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга может быть SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, который проводится куратором программы. Определение сильных и слабых сторон реализуемой модели наставничества, а также качественные и количественные показатели социального и профессионального благополучия, будет результатом успешного мониторинга.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

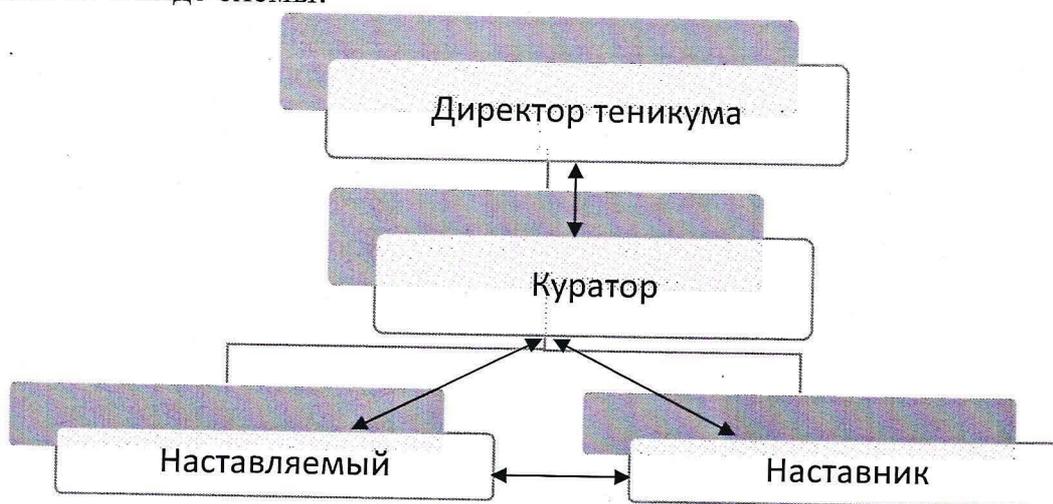
Основываясь на результатах данного этапа, можно говорить о возможной положительной динамике влияния программ наставничества на личностное и профессиональное развитие наставляемых, а также на наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый» и внедрении в учреждении различных моделей наставничества.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В структуру управления реализацией программы наставничества входят:

- директор, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставник-педагог, который имеет подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- наставляемый молодой/начинающий специалист.

Структуру управления реализацией программы наставничества можно представить в виде схемы:



5. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

5.1. Механизм управления программой наставничества

1. Отбор наставников и наставляемых. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований

2. Назначение и действия куратора. Куратор отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Среди его задач - сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников и другие.

3. Формирование базы наставников и наставляемых. Эти базы формируются директором, куратором, педагогами и иными лицами, которые располагают информацией о потребностях будущих участников программы.

4. Реализация программы по циклам. Работа в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определённых в ходе предварительного анализа.

5. Обучение наставников. Включает посещение внешних и внутренних мероприятий по развитию наставничества.

6. Организация встреч с наставниками, активностей для наставляемых и текущей оценки. Также проводится мониторинг эффективности реализации программы.

7. Публичность и информационное продвижение программы.

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

5.2. Основные формы, технологии и методы работы

Формы работы наставника:

- Индивидуальная. Наставник сопровождает одного наставляемого с учетом его индивидуальных особенностей.
- Онлайн. Наставник поддерживает наставляемого с использованием интернет-технологий.

Технологии работы наставника:

- интерактивные,
- тренинговые,
- проектные,
- информационные,
- консультативные,
- семинары-практикумы.

Методы работы наставника:

- Организация деятельности. Наставник вовлекает молодого педагога в ту или иную деятельность, которая способствует его развитию и накоплению опыта.
- Организация обсуждения. Наставник проводит беседу или групповую рефлексию, чтобы оценить и осмыслить полученный опыт.
- Создание специальных ситуаций. Наставник создаёт развивающие, деятельностные, коммуникативные, проблемные или конфликтные ситуации, чтобы расширить опыт наставляемого и активизировать его развитие.
- Создание внешних условий. Наставник создаёт среду освоения деятельности, в том числе предметно-пространственную среду, оптимальную для развития.
- Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания. К ним относятся, например, «включённое наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия.
- Личный пример. Наставник демонстрирует образцы деятельности и эффективные стратегии самообразования и саморазвития.
- Информирование.
- Консультирование.

6. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/ п	Мероприятие	Срок проведения	Промежуточные и планируемые результаты
1. Организационно-диагностический этап			
1.	Создание желаемого образа будущего в профессиональной деятельности и определение стратегий его достижения	сентябрь 2025 г.	Выявление сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Построение индивидуального образовательного маршрута
2.	Диагностика наставляемого: изучение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, выявление профессиональных дефицитов, изучение степени комфортности нахождения в коллективе. Выявление ближайших точек роста	октябрь 2025 г.	Выявление сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Корректировка индивидуального образовательного маршрута
3.	Диагностика профессиональных компетенций, включая soft skills.	октябрь 2025 г., май 2026 г., январь 2027г., май 2027 г.	Оценка показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций. Корректировка индивидуального образовательного маршрута
2. Основной (проектировочный, реализационный) этап			
4.	Самообразование: посещение молодым педагогом учебных занятий наставника.	не реже, чем 1 раз в месяц	Формирование положительной мотивации к профессиональному самосовершенствованию, самообразованию
5.	Посещение наставником занятий молодого педагога с целью выявления затруднений в организации учебной деятельности, оказания методической помощи	1 раз в 2 месяца	Стимулирование всех форм самостоятельности молодого педагога в процессе организации учебного процесса; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии
6.	Составление календарно-тематического плана по учебной практике	Сентябрь, октябрь 2025г	Формирование навыков структурирования содержания учебной практики, распределения тем по времени

			Готовый календарно-тематический план
7.	Совместное составление планов, планов-конспектов уроков учебной практики	Сентябрь, октябрь 2025г	Формирование навыков самоорганизации, самоподготовки к проведению уроков учебной практики Готовые планы, планы-конспекты уроков учебной практики
8.	Совместное составление инструкционных, инструкционно-технологических карт для проведения уроков учебной практики	Ноябрь, декабрь 2025г	Формирование навыков самоорганизации, самоподготовки к проведению уроков учебной практики Готовые инструкционные, инструкционно-технологические карты
9.	Привлечение молодого педагога в состав рабочих групп по созданию учебно-методической документации (рабочих программ, фондов оценочных средств и пр.)	2025-2027 уч.годы	Совершенствование практики наставничества в педагогическом коллективе Совершенствование навыков разработки учебно-методической документации мастера п/о Готовые рабочие программы, фонды оценочных средств
10.	Анализ педагогических ситуаций	февраль 2026 г.	Выработка индивидуального стиля педагогического общения со студентами, стиля педагогических воздействий в конкретной ситуации (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)
11.	Привлечение наставляемого для подготовки участников городских и областных конкурсов в компетенции «Сварочные технологии»	по плану градообразующих предприятий и регионального чемпионата «Профессионалы» Арх. области	Получение опыта подготовки студентов к конкурсным мероприятиям
12.	Выступление молодого педагога на методическом совещании мастеров п/о	В течение года	Совершенствование коммуникативных навыков общения с коллегами. Осознание своих возможностей в профессиональной деятельности. Формирование чувства причастности к работе коллектива за счет включения в совместную деятельность

13.	Практикум по решению педагогических ситуаций	ноябрь 2026 г.	Формирование индивидуального стиля работы молодого педагога
14.	Привлечение молодого педагога к проектной деятельности, к работе на образовательных и диалоговых площадках для обмена опытом, общения с экспертами	ноябрь-декабрь 2026 г., март-апрель 2027 г.	Формирование педагогической рефлексии, получение опыта участия в профессиональных дискуссиях, развитие творческого потенциала молодого педагога, формирование мотивации участия в инновационной деятельности
15.	Участие в профессиональных конкурсах	по возможности	Получение опыта участия в профессиональных конкурсах, развитие творческого потенциала молодого педагога Повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, осознание значимости выбранной профессии Стойкая положительная мотивация к профессиональному самосовершенствованию
16.	Самообразование: прохождение курсов повышения квалификации, обучающих вебинаров по актуальным проблемам развития среднего профессионального образования, организации образовательного процесса	один раз в год	Совершенствование профессиональных компетенций молодого педагога области самообразования
17.	Психологическая помощь в установлении контакта со студентами, коллегами, родителями	по необходимости	Выработка индивидуального стиля педагогического общения с различными субъектами образовательного процесса
18.	Создание папки достижений молодого педагога - портфолио профессионального роста (педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия и т.д.)	постоянно	Сформированная способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, осуществлять рефлексию собственной деятельности
3. Заключительный (аналитический) этап			

19.	Самодиагностика участниками программы собственной деятельности в процессе наставнического взаимодействия. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества	май 2027 г.	Получение навыков оценки и самооценки собственной профессиональной деятельности
20.	Диагностика показателей эффективности развития гибких навыков и компетенций	май 2027 г.	Оценка улучшения показателей сформированности гибких навыков и метакомпетенций Корректировка индивидуального образовательного маршрута