

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Игарский многопрофильный техникум»

Рассмотрено и принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 11 от 30.08.2025



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025/2026 учебный год
(форма наставничества
преподаватель – студент)**

Игарка

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с внесёнными изменениями и дополнениями), а также:

– Письма Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 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"), в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– 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 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Концепцией развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Решением президиума ФГБУ Российская академия образования от 29 июня 2023 года);

– Уставом КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» и определяет порядок организации наставничества в техникуме.

1.2. Разработка и реализация Программы в техникуме основывается на следующих принципах:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.3. Значимыми формами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период являются: «педагог – педагог».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

– измеримое улучшение показателей КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» как среди обучающихся так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри техникума), которая отражается в «дорожной карте» (Приложение 1).

2.2. Инструментом реализации Программы является база наставляемых и наставников. Формирование базы осуществляется куратором (методистом).

2.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества на 2025-2026 учебный год	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование участников программы наставничества о подготовке программы на 2025-2026 учебный год. 2. Созданы предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 3. Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. Созданы благоприятные условия для запуска программы в техникуме. 4. Сформирована дорожная карта, определены необходимые для реализации ресурсы - внешние и внутренние. 	<p>«Дорожная карта» реализации наставничества</p> <p>Приказ «О закреплении наставнических пар»</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; 2. Выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум», которые можно решить с помощью системы наставничества. 3. Включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга 	<p>База наставляемых по каждой выбранной форме.</p> <p>Приказ «О закреплении наставнических пар»</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов (при наличии) о запуске программы наставничества; 2. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; 3. Работа с «внешним» и «внутренним» контуром по формированию базы наставников 	<p>База наставников по каждой выбранной форме.</p> <p>Приказ «О закреплении наставнических пар»</p>

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Отбор наставников. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<p>База готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.</p> <p>Собеседование наставников.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование наставнических групп/пар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка инструментов. 2. Встреча отобранных наставников и наставляемых для формирования пар или групп. 3. Фиксация сложившихся пар/групп в базе наставников и наставляемых. 4. Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не попавшим в пару или группу, поиск наставника далее. 	<p>Сформированные наставнические группы/пары.</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп/пар.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p>
Организация работы наставнических пар или групп. Реализация программы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор формата взаимодействия каждой пары или группы; 2. Проведение анализа сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3. Обеспечение наставников (при необходимости) методическими рекомендациями и (или) материалами по взаимодействию с наставляемым/наставляемыми; 4. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга влияния программы на их показатели; 5. Разработка системы поощрений наставников. 	<p>Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.</p> <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обратная связь от наставляемых; обратная связь от наставников.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; 2. Мониторинг эффективности реализации программы; реализация системы поощрений наставников; 3. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>

<p>Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества</p>	<p>Оценка качества процесса реализации программы наставничества</p>	<p>Аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества</p> <p>Банк методических материалов, развитое сообщество наставнических групп/пар</p>
	<p>Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов</p>	<p>Оценка и динамика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развития гибких навыков участников программы; - уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; - качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; - степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; - качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы.

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. Исходя из образовательных потребностей КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум» определены следующие формы наставничества, подлежащие реализации: **«педагог – педагог».**

3.2. Цель и задачи системы наставничества по форме **«педагог – педагог»**

3.2.1. Цель системы наставничества по форме «педагог – педагог» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей - непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, успешному закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2.2. Задачи системы наставничества по форме «педагог – педагог»:

- содействовать созданию в техникуме психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в организации, ознакомление с традициями, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

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

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

3.2.3. В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не

столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами»), «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических

планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно - методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

3.2.4 Результатом работы по форме «педагог – педагог» является:

- высокий уровень включенности молодых (начинающих) педагогов в педагогическую деятельность, социально-культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала, что положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих техникума со школами и иными образовательными организациями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Под мониторингом эффективности реализации Программы понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в техникуме.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Игарский многопрофильный техникум»

на 2025/2026 учебный год

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для реализации системы наставничества	Информирование педагогического коллектива реализации Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	Проведение Педагогического совета «О Программе наставничества на 2025/2026 учебный год»	Август – сентябрь 2025 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
	Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Разработка и утверждение/корректировка программы наставничества в техникуме. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества.	Сентябрь 2025 г.	Куратор
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников Программы. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь 2025 г., январь 2026 г.	Куратор, члены педагогического коллектива
Формирование банка наставников. Отбор наставников.	Составление старт - листа наставников	Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор заявлений на обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников. Оценка участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников. Собеседования с наставниками. Издание приказа о назначении наставников. Формирование базы наставников.	Сентябрь 2025 г., январь 2026 г.	Куратор, члены педагогического коллектива

Обучение наставников	Обучение наставников	Обучение наставников: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.	Октябрь 2025 г.	Куратор, педагог - психолог
Формирование наставнических групп/пар	Формирование наставнических групп/пар	Представление наставников участникам Программы. Информирование участников о сложившихся наставнических группах/парах. Закрепление наставнических групп/пар приказом директора техникума Разработка персонализированных программ наставничества.	В течение периода реализации Программы в 2025-2025-2026 учебном году.	Куратор, педагог - психолог

<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в наставнической группе/паре</p>	<p>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы.</p>	<p>В течение периода реализации Программы</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p>	<p>Подведение итогов Работы каждой наставнической группы/пары, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности.</p>	<p>Май - июнь 2026 г.</p>	<p>Куратор, члены педагогического коллектива</p>
<p>Информационная поддержка системы наставничества</p>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>	<p>-</p>	<p>Сентябрь 2025-июнь 2026 г</p>	<p>Куратор, системный администратор</p>