

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**Краевое государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Канский техникум отраслевых технологий и сельского хозяйства»  
(КГБПОУ «Канский техникум ОТ и СХ»)**

СОГЛАСОВАНА:  
Педагогическим советом  
Протокол от 01.09.2025г. №1

УТВЕРЖАЮ  
Директором  
КГБПОУ «Канский техникум ОТ и СХ»  
В. С. Коноваленко  
01.09.2025г.



**Персонализированная программа наставничества  
«Вектор профессионального роста»  
Форма наставничества: «педагог-педагог»**

Канск, 2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
Индивидуальный план работы наставника с молодым	
2. специалистом.....	6
3. Критерии оценки выполнения программы и её эффективности.....	8

### 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## **Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества (далее - ППН) обусловлена адаптацией и поддержкой вновь прибывших педагогов. ППН предусматривает организацию системной работы наставнических пар с целью помощи молодым педагогам в процессе их профессионального становления.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом.

ППН разработана на основе Приказа министерства образования Красноярского края № 590-11-03 от 30.11.2020 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», Положения о системе наставничества в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Канский техникум отраслевых технологий и сельского хозяйства», Дорожной карты внедрения и реализации целевой модели наставничества в КГБПОУ «Канский техникум ОТ и СХ» на 2025-2026 учебный год.

## **Цели и задачи**

**Цель наставничества** - формирование эффективной системы для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов.

### **Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.
4. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

## **Ожидаемые результаты**

ППН отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов:

1. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня профессиональной деятельности.

2. Адаптация и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении.

3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями.

4. Психологическая устойчивость педагога, адаптация к работе в условиях модернизации современного образования.

5. Повышение компетентности педагога-наставника, его профессионального статуса в образовательном учреждении.

Сроки реализации ППН устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (от 3-х месяцев до одного учебного года).

### **Виды наставничества**

Виды наставничества подбираются с учётом запросов участников ППН, сроков реализации ППН и практики работы наставников:

*ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них;

*традиционное наставничества* – взаимодействие между более опытным и начинающим педагогом в течение определенного времени;

*наставничество в группе* – форма взаимодействия наставника с двумя или более молодыми педагогами;

*коучинг* – взаимодействие между опытным педагогом и молодым специалистом с целью профессионального развития последнего через самостоятельное приобретение им знаний и педагогического опыта.

### **Этапы реализации программы**

Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

1. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами.

2. Проведение организационных встреч наставников и наставляемых с целью выявления проблемных зон в работе начинающих педагогов, а также составления индивидуальных планов развития. План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает в себя:

- помощь в освоении нормативной документации;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемым;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе по составлению технологических занятий;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование.

3. Этап активной работы по решению поставленных задач в соответствии с индивидуальным планом развития молодого педагога.

4. Подведение итогов работы по реализации ППН и анализ результативности деятельности наставнической пары.

## 2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

<i>Сведения о молодом специалисте</i>	
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Должность	
Предмет	
Кураторство	
Квалификационная категория	
<i>Сведения о педагоге-наставнике</i>	
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Должность	
Предмет	
Кураторство	

Квалификационная категория	
----------------------------	--

<i>Индивидуальный план развития молодого педагога</i>			
Наименование мероприятия	Срок реализации	Планируемый результат	Отметка о выполнении

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ППН И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Оценка		
		В полной мере 2б	Частично 1б	Не проявился 0б
Достижение цели и задач ППН	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществлялась			
	Соответствие организации наставнической деятельности индивидуальному плану развития			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им проблем наставляемого и правильность выбора основного направления и форм взаимодействия			
Мнение участников наставнической пары	Степень удовлетворенности наставника			
	Степень удовлетворенности наставляемого			
Достижение молодым педагогом требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная			



	гражданская позиция			
--	---------------------	--	--	--

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень

0-8 баллов - недопустимый уровень.

Таблица критериев оценки эффективности выполнения ППН заполняется куратором системы наставничества техникума совместно с наставником и наставляемым им педагогом.