

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж
ГАПОУ СМПК

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СМПК
А.Н. Усевич
« 01 » сентября 2023г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА
(план мероприятий) по реализации
Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже
на 2023-2024 учебный год

1. Нормативно-правовое обоснование:

➤ 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»),

➤ Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №2273 от 14 сентября 2022 года "О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан"

Положение "О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан"

➤ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

➤ Письмо Министерства образования и науки Республики Башкортостан "О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан" (для муниципалитетов)

➤ Письмо Министерства образования и науки Республики Башкортостан "О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан" (для подведомственных организаций)

2. Цели и задачи

Цель системы наставничества педагогических работников в ГАПОУ СМПК – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;
- 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/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в колледже, ознакомление с традициями и укладом колледже, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется

наставничество;

- 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 замещаемой должностью;

- содействовать в 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 в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в Колледже;

- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);

- планирование реализации программы и управление;

- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;

- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

4. Формы наставничества

5. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «студент» либо «педагог».

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.

В колледже применяются разнообразные формы наставничества «педагог – педагог», «руководитель – педагог» по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных дефицитов, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Групповое наставничество – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-

воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – молодой/начинающий специалист, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГАПОУ СМПК

	<i>Наименование мероприятия этапа</i>	<i>Длительность этапа</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Результат</i>
1.	Актуализация нормативно-правовой базы программы наставничества	до 10 сентября 2023г. (при необходимости)	Куратор реализации персонализированных программ	Положение о внедрении целевой модели наставничества в колледже; Положение о системе наставничества педагогических работников в колледже; Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже
2.	Сбор данных и анализ информации о вновь пришедших преподавателях, мастеров производственного обучения	Ежегодно сентябрь	Отдел кадров Куратор реализации персонализированных программ	Формирование банка данных о наставляемых
3.	Сбор данных и анализ информации о наставниках	сентябрь	Куратор реализации персонализированных программ Председатели ПЦК	Формирование банка данных о наставниках
4.	Подбор наставнических пар в рамках ПЦК	Ежегодно сентябрь	Куратор реализации персонализированных программ Председатели ПЦК	Приказ о закреплении наставнических пар (групп)
5.	Отбор и обучение наставляемых в рамках Школы молодого педагога	Ежегодно сентябрь	Куратор реализации персонализированных программ Педагог-психолог Руководитель ШМП	План работы школы молодого педагога Приказ о руководителе школы молодого педагога
6.	Составление и утверждение Плана школы молодого преподавателя (План прилагается)	Ежегодно сентябрь	Педагог-психолог Куратор реализации персонализированных программ Руководитель ШМП	План работы ШМП Обучение наставников для работы с наставляемыми (подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности, проведение консультаций, обмен опытом среди наставников)
7.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение года	Куратор реализации персонализированных программ Руководитель ШМП	Пакет методических материалов (планы работы, памятки, рабочие тетради и другое) в рамках Школы молодого педагога

8.	Групповые встречи в рамках Школы молодого педагога с использованием различных форматов: деловые игры, конкурсы, конференции и других	в месяц 1 раз	Куратор реализации персонализированных программ Педагог-психолог	Практические навыки, психолого-педагогическое просвещение наставляемые, вовлечение их в практическую деятельность, групповые формы работы
9.	Рекомендации и выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы	в течение года	Куратор реализации персонализированных программ	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
10.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым	в течение года	Педагог-психолог	Памятки для наставляемых, индивидуальные консультации
11.	Составление персонализированной программы наставнической деятельности педагогических работников колледжа	октябрь-ноябрь	Куратор реализации персонализированных программ Наставники	Персонализированные программы
12.	Составление индивидуального образовательного маршрута педагогического работника	ноябрь	Куратор реализации персонализированных программ	Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого
13.	Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (проведение итогового анкетирования участников по итогам реализации программы)	в течение года, май	Куратор реализации персонализированных программ Педагог-психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
14.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	ежегодно в мае учебного года	Куратор реализации персонализированных программ Педагог-психолог	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
15.	Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар/группах на заседании научно-методического совета	ежегодно в июне учебного года	рабочая группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах/группах (выводы, рекомендации)
16.	Трансляция опыта работы наставничества педагогических кадров в колледже	в течение года	Куратор реализации персонализированных программ специалист со СМИ	Информация на сайте колледжа

Директор



А.Н. Усевич