

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Свердловской области  
«Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова»

РАССМОТРЕНО

На Совете колледжа

06.02.2020 г.

Протокол № 13

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора ГАПОУ СО

«Уральский государственный колледж  
имени И.И. Ползунова»

/А.Н. Козлов

от «27» августа 2020г.

№ 01-07-152



**Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации Положения о программе наставничества в профессиональной  
образовательной организации  
ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»  
2020-2024 годы**

**1. Цель реализации**

Цель реализации программы наставничества - повышение эффективности системы образования ГАПОУ СО «Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова» через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**2. Концептуальное обоснование**

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе

духовнонравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГАПОУ СО «УТК им. И.И. Ползунова». С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

### 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. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа: - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - коллективом колледжа.	Технологии: - интерактивные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)

### 5. Формы наставничества

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 «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

В ГАПОУ СО «Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«преподаватель - обучающийся»;

«преподаватель - преподаватель»;

«работодатель- обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

### **Дорожная карта внедрения и реализации программы наставничества в ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»**

<b>№</b>	<b>Наименование этапа</b>	<b>Содержание деятельности и примерный план мероприятий</b>	<b>Длительность этапа</b>
<b>1.</b>	<b>Подготовка условий для реализации программы наставничества</b>	1) Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – приказ(ы) о назначении наставников для обеспечения качественного и полного анализа работы, оказания методической помощи вновь принятым преподавателям.	Начало учебного года
<b>2.</b>	<b>Формирование банка наставляемых</b>	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 3) Проведение консультаций по работе с документацией и по организации образовательного процесса.	Ежегодно октябрь-ноябрь
<b>3.</b>	<b>Формирование банка наставников</b>	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 3) Желаящих стать наставниками объедините в базу по хэштегам (признакам классификации)	Ежегодно октябрь

4.	<b>Отбор и обучение наставников</b>	1) Анализ банка наставников 2) Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч); 3) Найти ресурсы для организации обучения (через ИРРО, предприятия, гранты, конкурсы) 4) Подбор программ повышения квалификации по различным направлениям подготовки 5) Подбор программ стажировок на площадках социальных партнеров колледжа и предприятиях города Екатеринбурга	Весь период, по отдельному плану
5.	<b>Формирование наставнических пар / групп</b>	1) Организовать встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: семинар, квест, соревнования, мастер-классы и пр.) 2) Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы 3) Организация и проведение семинара «Психолого-педагогические аспекты профессионального мастерства» на базе колледжа	Весь период По запросу
6.	<b>Организация и осуществление работы наставнических пар / групп</b>	1) Провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников 2) Организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых 3) Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым
7.	<b>Завершение наставничества</b>	1) Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование, рефлексии) 2) Организовать итоговую встречу наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности; 3) Организовать и провести итоговое мероприятие («Mentory fest») для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов 4) Предоставить отчет по итогам наставнической программы; 5) Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе - из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; 6) Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества	Ежегодно в мае учебного года

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-обучающийся»  
в ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Должность, преподаваемая дисциплина	
Срок реализации	
Регулярность встреч	

	Цель	Получение студентом профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.			
1.	Задачи	1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента. 4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к профессии в целом.			
2.	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для профессиональной и личностной самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме Наставничества студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют.			
3	Оцениваемые результаты	- улучшение образовательных результатов; - увеличение процента учеников, успешно прошедших адаптацию; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, выступлений на НПК, побед и прочих достижений; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников			
4	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на заседании ЦК и			

	кафедр, назначение должно быть добровольным.			
	2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.			
	3. Формирование пар «наставникнаставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.			
	4. Мотивация для наставников: <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепленный и уважаемый статус наставника;</li> <li>- лидерство в педагогическом сообществе;</li> <li>- создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в колледже;</li> <li>- возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;</li> <li>- повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</li> </ul>			
	5. Процедура завершения взаимодействия: - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.			

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»  
в ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»**

ФИО наставляемого					
Опыт работы					
Основания для организации наставничества					
ФИО наставника					
Должность, преподаваемая дисциплина					
Срок реализации					
Регулярность встреч					
	Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.			
1.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.</li> <li>3. Ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> <li>4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.</li> <li>5. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя.</li> <li>6. Сформировать колледжное сообщество (как часть преподавательского).</li> </ol>			
2.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала			
3	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;</li> <li>- качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов;</li> <li>- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа собственных профессиональных работ: статей, проектов, исследований, методических практик молодого специалиста.</li> </ul>			
4	Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат
		1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.			
		2. Обучение наставников.			

	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>			
	<p>3. Формирование пар «наставник - наставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>			
	<p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепленный и уважаемый статус наставника;</li> <li>- лидерство в педагогическом сообществе;</li> <li>- создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в колледже;</li> <li>- возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;</li> <li>- повышение квалификации на партнерских образовательных площадках</li> </ul>			
	<p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представление конкретных результатов взаимодействия;</li> <li>- тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию;</li> <li>- взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</li> </ul>			