



**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Азовский гуманитарно-технический колледж»
(ГБПОУ РО «АГТК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО «АГТК»



Мацын / С.Н. Мацынин

24 ноября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о внедрении и реализации системы
(целевой модели) наставничества
в ГБПОУ РО «АГТК»**

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I Общие положения

II Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»

2.1 Концептуальные и методологические основы системы (целевой модели) наставничества

2.2 Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

2.3 Термины и определения

III Цель, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1 Цели системы (целевой модели) наставничества

3.2 Задачи системы (целевой модели) наставничества

3.3 Принципы системы (целевой модели) наставничества

IV Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»

4.1 Кадровые условия и ресурсы

4.2 Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

4.3 Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование

4.4 Психолого-педагогические условия

4.5 Формы наставничества

V Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»

5.1 Внешний контур: федеральный и региональный уровень

5.2 Внутренний контур: ГБПОУ РО «АГТК»

5.3 Элементы системы наставничества

VI Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»

6.1 Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения

6.2 Оценка эффективности наставнической деятельности

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБПОУ РО «Азовский гуманитарно-технический колледж» (далее ГБПОУ РО «АГТК») разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 7 от 05.04.2022 г. «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации № 3273-Р от 31.12.2019 г. «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» с изменениями, внесенными распоряжением правительства российской федерации от 7 октября 2020 года № 2580-Р, от 20 августа 2021 года № 2283-Р);
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением министерства просвещения российской федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76;
- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16),
- Письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Уставом ГБПОУ РО «АГТК» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2 Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК» (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК».

1.3 Настоящее Положение включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК».

1.4 Настоящее Положение позволит руководящим и административным работникам ГБПОУ РО «АГТК»:

- выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»;
 - инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования;
 - использовать необходимое нормативно-правовое и разработать организационно-правовое обеспечение для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в в ГБПОУ РО «АГТК».
- 1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками в ГБПОУ РО «АГТК».

II СИСТЕМА (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ГБПОУ РО «АГТК»

2.1 Концептуальные и методологические основы системы (целевой модели) наставничества

2.1.1 Система (целевая модель) наставничества педагогических работников включает в себя концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативно- правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК».

2.1.2 Система (целевая модель) наставничества имеет двухконтурную структуру, включающую в себя внешний и внутренний контуры.

2.1.3 Система (целевая модель) наставничества рассматривается как носящая точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентированная на конкретного педагога и призванная решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеющая гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

2.1.4 Положение определяет следующие характерные особенности (целевой модели) системы наставничества:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»; единую региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.1.5 Система (целевая модель) наставничества ориентирована:

в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

Эта ориентация выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.1.6 Методологической основой системы (целевой модели) наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы ГБПОУ РО «АГТК» по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.2 Нормативно-правовое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

2.2.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 7 от 05.04.2022 г. «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации № 3273-Р от 31.12.2019 г. «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» с изменениями, внесенными распоряжением правительства российской федерации от 7 октября 2020 года № 2580-Р, от 20 августа 2021 года № 2283-Р);

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением министерства просвещения российской федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»);
- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16),
- Письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Уставом ГБПОУ РО «АГТК» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

2.2.2 При разработке настоящего Положения учитывалось законодательство в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

2.3 Термины и определения

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом

собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Тьютор – работник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», обеспечивающий персональное сопровождение педагогических

работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

III ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Цель системы (целевой модели) наставничества

Целью системы (целевой модели) наставничества является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ГБПОУ РО «АГТК» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2 Задачи системы (целевой модели) наставничества

Система (целевая модель) наставничества направлена на решение следующих задач:

- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»;
- способствование формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.3 Принципы региональной системы (целевой модели) наставничества

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на всех уровнях.

4 Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ГБПОУ РО «АГТК» персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования ГБПОУ РО «АГТК», которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

IV УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ГБПОУ РО «АГТК»

4.1 Кадровые условия и ресурс

Кадровые условия предполагают наличие в ГБПОУ РО «АГТК»:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, владеют опытом профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.2 Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации региональной системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК»;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3 Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование

Материально-технические условия и ресурсы ГБПОУ РО «АГТК» включает:

- рекреационную зону (кабинет) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК», повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников ГБПОУ РО «АГТК», в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте ГБПОУ РО «АГТК», в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника ГБПОУ РО «АГТК», организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников ГБПОУ РО «АГТК» носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

ГБПОУ РО «АГТК» может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Стимулирующие меры общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа

учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также за заслуги в сфере молодежной политики.

4.4 Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе ГБПОУ РО «АГТК». Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4.5 Формы наставничества

Внедрение целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «АГТК» предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник ГБПОУ РО «АГТК».

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента обучающихся;
- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы,

склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа ГБПОУ РО «АГТК», участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

– педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

– методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

– педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

– молодой/начинающий педагог;

– педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;

– педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

– педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

– педагог, желающий овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

– педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

– педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

– стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

– «педагог – педагог»;

– «руководитель колледжа – педагог»;

– «работодатель – студент колледжа»;

– «социальный партнер – педагог».

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

Форма наставничества «педагог – педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в ГБПОУ РО «АГТК».

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

– 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.);

– 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. 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;

– 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;

– 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 участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах.

Форма наставничества «руководитель – педагог».

Руководитель ГБПОУ РО «АГТК» как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

В форме наставничества «работодатель – студент колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в ГБПОУ РО «АГТК».

Форма наставничества «социальный партнер – педагог».

В качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

V СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ГБПОУ РО «АГТК»

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ГБПОУ РО «АГТК» персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур ГБПОУ РО «АГТК») и внешний по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в ГБПОУ РО «АГТК» и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур, в связи с тем, что в ГБПОУ РО «АГТК» не имеется необходимый кадровый потенциал.

5.1 Внешний контур: федеральный и региональный уровень

5.1.1 Федеральный уровень.

ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»:

- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- проводит апробацию и осуществляет сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества на всех этапах внедрения;
- выполняет функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;
- ведет федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДПО), в том числе по наставничеству;
- проводит различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования).

Цель деятельности – проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Задачи деятельности:

- способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;
- разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог общеобразовательной организации»;
- разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

5.1.2 Региональный уровень

ГБУ ДПО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – Институт) оказывает содействие

при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- ведения единой информационной региональной базы наставников, рубрики (странички) «Наставничество» на своем официальном сайте.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников института (далее – Центр).

Цель деятельности – осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи деятельности Центра:

- формировать систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявлять, систематизировать, отбирать и диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

5.2 Внутренний контур: ГБПОУ РО «АГТК»

5.2.1 Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «АГТК», дорожную карту по его реализации и другие документы;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.2.2 Общие руководство и контроль за реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель ГБПОУ РО «АГТК».

5.2.3 В зависимости от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем ГБПОУ РО «АГТК» из числа заместителей руководителя.

5.2.4 Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.3 Элементы региональной системы наставничества

5.3.1 Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога может входить в функциональные обязанности тьютора, который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, знать о «точках роста» региональной системы образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций и др.), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

5.3.2 Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1 Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2 Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3 Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте ГБПОУ РО «АГТК» (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

4 Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5 Реализация дорожной карты, в которой фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6 Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса ГБПОУ РО «АГТК».

7 Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

VI ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ГБПОУ РО «АГТК»

6.1 Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, роста числа педагогических работников, вовлеченных в институт наставничества.

В результате внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.2 Оценка эффективности наставнической деятельности

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из двух этапов.

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2 Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в практическую деятельность колледжа;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.