

«Утверждаю»
Директор ГПОУ ТО
«ТТЭК им. А.Г.Рогова»
В.В. Сальников
Приказ № 7-ОД-14-02/22
от «14» февраля 2022

ДОРОЖНАЯ КАРТА
по реализации Положения о системе наставничества педагогических
работников
в государственном профессиональном образовательном учреждении
Тульской области
«Тульский технико-экономический колледжа имени А.Г.Рогова»

1. Нормативно-правовое обеспечение

Дорожная карта разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский технико-экономический колледж имени А.Г.Рогова» (далее - Колледж), нормативными документами, регламентирующими вопросы наставничества.

2. Цели системы наставничества

Цель системы наставничества педагогических работников – 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 и (или) начинающих специалистов в педагогической профессии.

3. Механизмы реализации

- нормативно-правовое оформление системы наставничества в Колледже;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации системы наставничества и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

4. Формы наставничества

Наставник – участник 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 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.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной

деятельностью и позицией участников.

В Колледже применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «представитель администрации Колледжа – педагог», «педагог ВУЗа – молодой педагог Колледжа» и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

5. Этапы реализации дорожной карты

Цикл наставничества включает в себя 6 этапов:

Этап 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этап 2 Формирование базы наставляемых

Этап 3 Формирование базы наставников

Этап 4 Формирование наставнических пар/групп

Этап 5 Организация работы наставнических пар/групп

Этап 6 Завершение наставничества

Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Результат
Этап 1 Подготовка условий для запуска система наставничества				
Задача этапа — создание благоприятных условий для запуска системы наставничества				
1.1	Издание локальных актов по внедрению и реализации системы наставничества	Сентябрь учебного года	Директор, Ведущий наставник, Старший наставник	Изданы приказы директора об организации наставничества в колледже.
1.2	Изучение нормативно-методической документации по внедрению и реализации системы наставничества.	Сентябрь учебного года	Директор, Ведущий наставник, Старший наставник	Информированы участники образовательного процесса
1.3	Мониторинг и оценка качества проведенной работы по итогам этапа	Завершение этапа	Директор, Ведущий наставник	Анализ проведенных организационных мероприятий
Этап 2 Формирование базы наставляемых				
Задача этапа — выявление конкретных проблем и запросов педагогов, которые можно решить с помощью наставничества				
2.1	Организация сбора данных о наставляемых. Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Октябрь учебного года	Ведущий наставник, Старший наставник, Наставник-специалист, Педагог-психолог	Информация о предварительных запросах педагогов по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций. Обобщение результатов анкетирования.
2.2	Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в Колледже	Октябрь учебного года	Ведущий наставник	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
Этап 3 Формирование базы наставников				
Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников				
3.1	Проведение первичного анкетирования кандидатов, в ходе которого определение пригодности к	Октябрь учебного года	Ведущий наставник, Старший наставник	Анализ анкет

	участию в программе наставничества по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.			
3.2	Обобщение и систематизация предварительных данных о наставниках в Колледже	Октябрь учебного года	Ведущий наставник, Старший наставник	Формирование базы наставников
3.3	Проведение предварительной оценки наставнических пар, соотнесение потребности базы наставляемых и базы наставников. Проведение собеседования с наставниками по их участию в системе наставничества	Октябрь учебного года	Старший наставник, Наставник-специалист, Педагог-психолог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых
3.4	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Октябрь учебного года	Старший наставник, Наставник-специалист	Пакет методических материалов (планы работы, памятки, рабочие тетради и др)
3.5	Прохождение наставниками экспресс-курсов (при необходимости)	В течении учебного года	Ведущий наставник	Повышение квалификации наставника (при необходимости)
3.6	Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	Октябрь учебного года	Ведущий наставник	Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
Этап 4 Формирование наставнических пар/групп Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям				
4.1	Организация групповых встреч для формирования пар (с использованием различных форматов)	Ноябрь учебного года	Старший наставник, Наставник-специалист	Сценарии встреч, памятки для наставников
4.2	Выбор форматов взаимодействия для каждой	Ноябрь учебного года	Старший наставник,	Планы индивидуального

	пары/группы		Наставник-специалист	развития наставляемых (в том числе — индивидуальные образовательные траектории)
4.3	Информирование участников о сложившихся парах/группах	Ноябрь учебного года	Ведущий наставник	Приказ об утверждении наставнических пар
4.4	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Ноябрь учебного года	Ведущий наставник	Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели этапа
Этап 5. Организация работы наставнических пар/групп Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе				
5.1	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Старший наставник, Наставник-специалист, Наставники	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
5.2	Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Старший наставник, Наставник-специалист, Наставники	Определен порядок взаимодействия наставника и наставляемого
5.3	Взаимодействие наставника и начинающего преподавателя: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.	В соответствии с индивидуальным и планами работы наставника с наставляемым	Наставники	Анализы посещенных мероприятий
5.4	Организация итоговых встреч: проведение заключительной встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Старший наставник, Наставник-специалист, Наставники Педагог-психолог	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение

	наставляемых; проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение участниками успехов друг друга и возникших проблем (по возможности)			успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, дальнейшее планирование.
5.5	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставнических пар/ групп	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Старший наставник, Наставник-специалист	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ
5.6	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Весь период реализации этапа	Ведущий наставник	Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ). Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
Этап 6. Завершение наставничества Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого мероприятия для популяризации практик наставничества				
6.1	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	в конце учебного года	Директор, Ведущий наставник, Старший наставник	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора) Анализ личной удовлетворенности участием в системе наставничества
6.2	Оценка эффективности внедрения системы наставничества, поощрение лучших наставников.	в конце учебного года	Директор, Ведущий наставник	Проведен мониторинг эффективности реализации системы

				наставничества. Обсуждение результатов на заседании педагогического совета
6.3	Публикация результатов программы наставничества, лучших практик на сайте Колледжа.	В течение учебного года	Директор, Ведущий наставник	Информация на сайте колледжа