

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Физико-технический колледж» (ГБПОУ МО «Физтех- колледж»)

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Совета колледжа
Протокол № 4
от 27 апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ МО «Физтех-колледж»
А.А. Летуновский
«27» апреля 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

г. Долгопрудный, Московская область
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве для педагогических работников ГБПОУ МО «Физтех-колледж» (далее – Положение, колледж) определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества в колледже. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021г. Приказа Министерства образования Московской области от 14.10.2019г. №2662 «Об утверждении рекомендаций по внедрению наставничества в системе среднего профессионального образования Московской области».

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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, 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.

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

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, включающая описание форм и видов

наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

2. Цели, задачи, основные принципы системы наставничества

2.1 Цель системы наставничества – реализация комплексных мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2 Задачи системы наставничества:

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- содействовать повышению правового и социально – профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3 Основными принципами наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор колледжа.

3.2. Из числа заместителей директора директором колледжа назначается куратор реализации программ наставничества.

Куратор реализации программ наставничества: своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывает разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года);

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

3.3. Наставник назначается приказом директора колледжа с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется колледжем с учетом Методических рекомендаций и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в колледже;

взаимодействие колледжа в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников колледжа и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление колледжем организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление колледжем оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества колледже;

создание колледжем условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в колледже предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями реализуются:

различные формы наставничества: «педагог - педагог», «директор колледжа - педагог», «работодатель - студент колледжа», «педагог колледжа - молодой педагог колледжа», «социальный партнер - педагог колледжа»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

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.

Наставничество в группе – 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, обмениваться 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 – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «директор колледжа – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «директор колледжа – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов директором колледжа посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.2. Материальные способы стимулирования - включает в себя закрепление размера выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в размере 15% от должностного оклада.

5.3. Нематериальные способы стимулирования включают в себя комплекс мероприятий, направленных в том числе на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.

Настоящим Положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников в колледже:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров колледжа, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уровней;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации;

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- наставническая деятельность учитывается при представлении к награждению ведомственными наградами;

- лучшие наставники молодежи из числа преподавателей и других работников колледжа могут быть рекомендованы к награждению;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Московской области.

6. Разработка образовательных маршрутов

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 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);

4) *составление-разработку персонализированной программы наставнической деятельности (дорожной карты индивидуального образовательного маршрута)*, 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 инновационных программ и 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* (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;

б) *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 конкретной образовательной организации.

7) *рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута* (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала).

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;

в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

8. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

8.1 Колледжем в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результативности:

реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник-наставляемый»;

внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

8.2. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

-результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

-эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

-процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших независимую оценку качества образования;

-динамику успеваемости обучающихся;

-динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

8.3. 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 инновационную деятельность;

-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.

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области «Физико-технический колледж»
(ГБПОУ МО «Физтех- колледж»)**

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник _____

Наставляемый _____

Форма наставничества _____

Срок реализации _____

(от 3 мес до 1 года)

г. Долгопрудный, Московская область

2023 г.

Общие сведения

Сведения	наставляемый	наставник
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Педагогический стаж		
Должность		
Квалификационная категория		

Пояснительная записка

Проблема (профессиональные дефициты)	
Цель работы:	
Задачи:	
Содержание деятельности:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности 8. Организация мониторинга эффективности деятельности. 8. курсы повышения квалификации и т.д.
Планируемые результаты:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах (например педагогики и психологии). 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе инновационных педагогических технологий. 7. Участие в конкурсах, НПК, открытые уроки и т.д.

Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с наставляемым

№ п/п	Направление наставнической деятельности	Наименование мероприятия	Сроки	Формы и методы работы наставника	Ожидаемый результат

Направление наставнической деятельности:

Предметно – профессиональное содержание
Воспитательная работа
Работа с документацией
ИКТ- компетенции
Методическая работа
Аттестация на квалификационную категорию
Внеурочная работа (организация предметных недель и др)
Проектная и исследовательская деятельность
Участие в конкурсах и НПК
Повышение квалификации и т д....