



УТВЕРЖДАЮ

Директор ВБПОУ «АМТ»

ДОКЛЕТОВА

А.М.Сысенко

ОК№9

106567826

2022 г.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий)**  
**по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в**  
**Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении**  
**«Амвросиевский многопрофильный техникум»**  
**2022- 2024 годы**

**1. Нормативно-правовое обоснование:**

Дорожная карта разработана в соответствии с Письмом Министерства Просвещения России 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».

**2. Цель реализации**

Цель реализации - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в техникуме для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**3. Задачи реализации**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

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 федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях

### **1. Условия и ресурсы для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в техникуме.**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в техникуме персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования техникума, 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.

### **2. Кадровые условия и ресурс.**

Кадровые условия предполагают наличие в техникуме:

– 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.

### **3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.**

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

– утверждение дорожной карты реализации Положения о наставничестве педагогических работников;

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- 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;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность

#### **4. Психолого-педагогические условия.**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. 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 и социально-психологическая служба 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.

#### **5. Формы наставничества**

Реализация целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и

наставником является педагогический работник образовательной организации.

Наставником может быть:

– опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, председатель цикловой комиссии в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента студентов;

– 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 техникума, 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.

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

– «педагог – педагог»;

– «руководитель образовательной организации – педагог»;

– «социальный партнер – педагогический работник техникума».

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.

### **6. Оценка эффективности наставнической деятельности**

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 техникума;
- 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.

## 11. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников

№ п/п	Мероприятия	Ключевой результат	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Документы (мероприятия, ресурсы), закрепляющие результаты
1	<b>I Этап: Подготовка условий для запуска модели наставничества</b> <i>Основные задачи:</i> Создание организационных и содержательных условий для реализации модели наставничества				
1.1	Подготовка условий для реализации программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по реализации программы наставничества	Март-июнь 2022	Директор методист	Изучение Письмом Министерства Просвещения России 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».
1.2	Информирование коллектива, о реализации модели наставничества	Информирование аудитории через целевые медиа о возможностях модели наставничества, планируемых результатах и вариантах участия	Март-июнь 2022	Директор, методист	Тематические совещания, методический совет, педагогический совет, семинары, круглые столы, Информирование на сайте техникума.
1.3	Создание дорожной карты наставничества	Утверждение и реализация дорожной карты наставничества	Март 2022	Директор, методист	Приказ о создании и утверждении дорожной карты для реализации модели наставничества
1.4	Нормативно- правовое обеспечение реализации модели наставничества	Наличие необходимой для реализации модели наставничества нормативной документации.	Сентябрь 2022	Директор, методист	- Дорожная карта; - Приказы; - Персонализированные программы наставничества.
1.5	Выявление предварительных запросов от потенциальных наставляемых	Выбор аудитории для поиска наставников	Сентябрь 2022	Директор, методист	Заседание методического объединения наставников
1.6	Выбор форм	Выбор форм наставничества,	Сентябрь 2022	методист	Заседание методического

	наставничества, ожидаемых результатов за период	реализуемых в рамках текущей модели наставничества (на основе сбора предварительных запросов от потенциальных наставляемых)			объединения наставников. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
1.8	Организация информационного освещения мероприятий по реализации модели наставничества в техникуме	Обеспечение информационной открытости реализации модели наставничества	Постоянно	Ответ. за сайт техникума	Создание тематической страницы на сайте техникума «Наставничество»;
2	<b>II Этап: Формирование базы наставляемых</b> <i>Основные задачи:</i> поддержание модели наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем, педагогических работников техникума, которые можно решить с помощью наставничества. Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях.				
2.1	Информирование педагогических работников о возможностях и целях модели наставничества в техникуме	Распространение информации о возможностях модели наставничества, планируемых результатах и вариантах участия в модели наставничества	Постоянно	Методист	Заседание методического объединения наставников с приглашением потенциальных наставляемых;
2.2	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (педагог- психолог, социальный педагог)	Формирование банков данных наставляемых с перечнем вопросов, необходимым для подбора наставников.	Постоянно	методист	Банки данных наставляемых Формирование базы данных наставляемых из числа педагогических работников.
3	<b>III Этап: Формирование базы наставников</b> <i>Основные задачи:</i> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников				
3.1	Информирование потенциальных наставников о целях и задачах наставничества, принципах и планируемых результатах	Распространение информации о возможностях модели наставничества (на профильных мероприятиях с привлечением работодателей)	Постоянно	методист	Проведение собеседований, семинаров, круглых столов с потенциальными наставниками.
3.2	Организация сбора	Формирование банков данных	Постоянно	методист	Банки данных наставников

	данных о наставниках по доступным каналам (зав. отделениями, педагог-психолог, социальный педагог, работодателей)	наставников с перечнем вопросов, необходимым для подбора наставников.			Формирование базы данных наставников из числа педагогических работников. Формирование базы данных наставников из числа администрации. Формирование базы данных наставников из числа работодателей.
4	<b>IV Этап: Отбор и обучение наставников</b> <i>Основные задачи:</i> Обеспечение кадровых условий для реализации модели наставничества				
4.1	Проведение отбора (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве педагогических работников	Разработка критериев отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых	Сентябрь 2022	методист	Проект приказа об утверждении наставников.
4.2	Анализ потребностей в обучении наставников	Подготовка и разработка методических материалов для обучения наставников.	Сентябрь-декабрь 2022	методист	Заседание методического объединения наставников
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Подготовка и разработка методических материалов для обучения наставников. Выбор форм и методов обучения наставников, педагогических технологий	Постоянно	методист	Заседание методического объединения наставников
4.4	Обучение наставников	Организация обучения наставников (педагогические работники, администрация, работодатели). Организация обучения в рамках работы «Школы педагогического мастерства».	Постоянно	методист	Организация обучающих курсов для наставников, в том числе в формах семинаров, мастер-классов, круглых столов.
4.5	Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в	Обмен практиками запуска программы наставничества	Сентябрь 2022	Наставники	Проведение Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»



	образовании»				
5	<b>V Этап: Формирование наставнических пар или групп</b> <i>Основные задачи:</i> сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.				
5.1	Отбор наставников и наставляемых	Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Сентябрь 2022	методист	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2	Формирование наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. Организация психологического сопровождения формирования наставнических пар/групп.	Сентябрь 2022	методист	Персонализированные программы наставничества (в том числе – индивидуальные образовательные маршруты)
5.3	Продолжение отбора и формирования	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Октябрь 2022	методист	Памятки для наставляемых
5.4	Работа наставнических пар или групп наставнических пар или групп	Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора техникума	Сентябрь 2022	методист	Проект приказа об утверждении наставнических пар/групп
6	<b>VI Этап: Организация работы наставнических пар или групп</b> <i>Основные задачи:</i> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон				
6.1	Разработка Персонализированных программ наставничества	Выбор формы взаимодействия для каждой пары или группы; анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; готовность наставника и наставляемого к дальнейшему взаимодействию.	Сентябрь 2022	методист, наставники	Индивидуальные планы осуществления наставничества (Персонализированные программы наставничества)
6.2	Организационная и методическая поддержка	Разработка и предоставление наставникам методических	Постоянно	методист,	Методические материалы

	деятельности наставников	рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемыми.			
6.3	Мотивация и поощрения наставников	Реализация системы поощрений наставников.	Постоянно с мая 2022	Директор, куратор	Создание виртуальной доски почета наставников с указанием их достижений на сайте техникума в разделе «Наставничество» Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.
7	<b>VII Этап: Оценка результатов и популяризации лучшего опыта наставничества</b> <i>Основные задачи:</i> оценивание качества процесса реализации модели наставничества. Оценивание мотивационно- личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.				
7.1	Мониторинг результатов текущей модели наставничества	Анализ результатов выполнения модели наставничества; рефлексия работы модели наставничества.	Ежегодно июнь	Директор, методист, наставники	Отзыв о результатах наставничества; Отчеты наставников по итогам модели наставничества.
7.2	Организация/участие в открытом публичном мероприятии	Популяризация практик наставничества и награждение лучших наставников, подготовка к презентации «Портфолио достижений»	По итогам модели наставничества	Директор, методист	Пресс- реализация

Методист

И.С.Калмыкова