

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
(ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ)**

**по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБПОУ НСО «НКТТ имени Н.А. Лунина»
на 2022-2024 годы**

Создание целевой модели (программы) наставничества в ГБПОУ НСО «НКТТ имени А.А. Лунина» позволит решить задачу адаптации педагогических работников на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью внедрения Программы целевой модели наставничества в ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж транспортных технологий имени Н.А. Лунина» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Наставляемый – участник системы 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.

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

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

Персонализированная программа наставничества – 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.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Формы наставничества.

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. Выделяют разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог – молодой педагог» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов. В ГБПОУ НСО «НКТТ имени Н.А. Лунина» реализуется форма наставничества - «педагог – педагог».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели (программы) наставничества

1. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодых специалистов в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация (новых) педагогов в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности работы педагогов и сотрудников колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

| № п/п | Наименование этапа | Содержание деятельности и примерный план мероприятий | Сроки | Ответственный | Ожидаемый результат |
|-------|---|---|----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Принятие локальных нормативных и правовых актов | -Положение о системе наставничества педагогических работников в колледже. - План мероприятий | Сентябрь-октябрь 2022-2024 | Зам. директора по НМР Методисты | Утвержденные распорядительные акты |

| | | | | | |
|----|---|--|--|-----------------------------------|--|
| | | <p>внедрения системы наставничества педагогических работников в колледже.</p> <p>-Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p> <p>-Подготовка персонализированных программ наставничества.</p> | | | |
| 2. | Формирование банка педагогов, вновь прибывших | <p>-Сбор информации о профессиональных запросах педагогов</p> <p>-Формирование банка данных наставляемых</p> <p>обеспечение согласия на сбор и обработку персональных данных</p> | <p>Октябрь 2022-2024</p> <p>Ноябрь 2022-2024</p> | <p>Методисты</p> <p>Методисты</p> | <p>Собрана информация:</p> <p>Определены запросы наставляемых и ресурсы наставников</p> <p>Сформирована база наставляемых, получены согласия на сбор и обработку персональных данных</p> |
| 3. | Формирование банка наставников | <p>-Проведение анкетирования среди наставников</p> <p>- Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</p> | Ноябрь 2022-2024 | <p>Методисты</p> <p>Методисты</p> | <p>Проведено анкетирование, проведены собеседования с наставниками</p> <p>Сформирована база наставников, получены согласия на сбор и обработку персональных данных</p> |
| 4. | Отбор и обучение | <p>-Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога.</p> <p>-Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <p>-подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</p> <p>-проведение консультации, организация обмена опытом среди наставников.</p> | В течение срока реализации программ | Методисты Завуч | <p>Привлечены эксперты, сформированы группы наставников для обучения, проведены занятия, подготовлен методический материал, оказаны индивидуальные консультации</p> |

| | | | | | |
|----|---|--|-------------------------------------|---------------------|--|
| 5. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | <ul style="list-style-type: none"> -Формирование наставнических пар/групп. -Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. -Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника/наставников | В течение срока реализации программ | Наставники | <p>Сформированы наставнические пары/группы</p> <p>Разработаны и утверждены программы наставничества</p> |
| 6. | Завершение персонализированных программ наставничества | <ul style="list-style-type: none"> -Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование) -Проведение педагогического совета или семинара | Апрель-май 2022-2024 | Методисты | <p>Мониторинг пройден, проведен анализ анкетирования.</p> <p>Протокол педагогического совета, создан реестр потенциальных наставников из числа педагогов</p> |
| 7. | Информационная поддержка системы наставничества | Освещение мероприятий осуществляется на всех этапах на сайте колледжа и социальных группах колледжа | В течение срока реализации программ | Администратор сайта | Материалы размещены на сайте колледжа |