



Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Республики Саха (Якутия)
Якутский промышленный техникум имени Т.Г. Десяткина
(ГАПОУ РС(Я) «ЯПТ имени Т.Г. Десяткина»)

ПРИКАЗ

От 30.12.2022 г.

№ 01-07/640

Об утверждении дорожной карты внедрения и реализации Региональной целевой модели наставничества ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум имени Т.Г. Десяткина»

Во исполнение приказа Министерства образования от 26.04.2022 г. 01-03/859, в целях обеспечения реализации Национального проекта «Образование», достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», исполнения пункта 29 раздела 3, основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в соответствии с Региональной целевой модели наставничества (приложение 1).
2. Утвердить дорожную карту внедрения Региональной целевой модели наставничества — РЦМН (приложение 2)
3. Назначить куратором по внедрению и реализации РЦМН в 2023-2024г.г. в ГАПОУ РС(Я) ЯПТ имени Т.Г. Десяткина заместителя директора по УР Иванову С.В.
4. Ивановой С.В., куратору, в течение 2023-2024 :
 - реализовать мероприятия дорожной карты внедрения РЦМН;
 - разработать, апробировать и реализовать программы наставничества;
 - предоставить сканированные документы (дорожная карта, положение) по месту требования.
 - обеспечить обучение наставников и контроль их деятельности;
 - обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации РЦМН;
 - предоставлять инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществлять персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечить внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;
- провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

Директор



Христофоров С.Р.

Исп.Иванова С.В. 89241663830

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Саха (Якутия) «Якутский промышленный техникум имени Т.Г. Десяткина»

Согласовано:



Председатель Методического совета
ГАПОУ РС(Я)
«ЯПТ им. Т.Г. Десяткина»
Филиппов М.И.

Утверждаю:


Директор ГАПОУ РС(Я)
«ЯПТ им. Т.Г. Десяткина»
Христофоров С.Ф.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ВНЕДРЕНИЯ И
РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ
РС(Я) «ЯКУТСКИЙ ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ Т.Г.
ДЕСЯТКИНА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о региональной системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия) разработано на основе следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении 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»;
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Методических рекомендации 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;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Концепции развития единой региональной методической службы в Республике Саха (Якутия), утвержденной приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 01.03.2021 г. №01-03/276;
- Приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) «Об утверждении Положения и Комплекса мер (дорожной карты) по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия)» от 23.07.2021 г. 01-03/1215.

1.2. Настоящее Положение о региональной системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее — Положение).

Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Республики Саха (Якутия), осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее — образовательные организации).

1.3. Цель внедрения системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Республики Саха (Якутия) для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

1.4. Задачи внедрения системы (целевой модели) наставничества:

1. содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса

наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2. обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неидирективных (горизонтальных) инициатив;
3. оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
4. способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

1.5. 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.

1.6. Структура системы (целевой модели) наставничества педагогических работников включает:

- нормативное обеспечение внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- структуру управления системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- механизм реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в системе (целевой модели) наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.7. В Положении используются следующие понятия:

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

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 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.

Координатор внедрения Целевой модели – специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

Предметно-цикловая комиссия/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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

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.

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.

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.8. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Нормативное обеспечение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

2.1. Процесс наставничества в Якутском промышленном техникуме им. Т.Г. Десяткина регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении системы (целевой модели) наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- план мероприятий (дорожную карту) внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, методическое объединение);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества в

- образовательной организации.
- 2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.
- 2.4. Письменное согласие наставляемого.
- 2.6. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).
- 2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3. Финансово-экономические условия внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

- 3.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.
- 3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.
- 3.3. 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, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:
- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
 - наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
 - награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
- 3.4. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) организует и проводит следующие мероприятия: фестивали, форумы, слеты, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- 3.5. Лучшие наставники – педагогические работники образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенной в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- 3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Министерства Просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства Просвещения

Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4. Формы наставничества в Якутском промышленном техникуме им. Т.Г. Десяткина

4.1. В Якутском промышленном техникуме им. Т.Г. Десяткина применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент», «педагог СПО — молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

4.2. 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.

4.3. В рамках формы наставничества *«педагог–педагог»* одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

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

«Опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

«Педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели 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.

«Опытный предметник – неопытный предметник». 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 написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

4.4. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»* применяется в образовательной организации.

4.5. Виды наставничества:

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, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

5. Механизм реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Якутском промышленном техникуме им. Т.Г. Десяткина

5.1. Система (целевая модель) наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: *подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.*

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации системы (целевой модели) наставничества;
- оформление договоров между учреждениями и образовательными организациями о проведении стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития

посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы/ маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

6. Структура управления внедрением и реализацией системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

6.1. Управление системой (целевой моделью) наставничества осуществляется региональными и муниципальными органами управления образованием, образовательными организациями, осуществляющими реализацию программ наставничества.

6.2. Функции образовательной организации, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создает методические объединения наставников;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых

- специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5. Предметно-цикловая комиссия (ПЦК)/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями ПЦК/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники

6.5.1. Функции ПЦК при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.2. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.2.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход 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;
- организовывает разработку персонализированных программ
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению 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 (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

7. Мониторинг и оценка результатов внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. Мониторинг реализации программ наставничества

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. этап: Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества.

2. этап: Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

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

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

1. улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
2. повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
3. степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

4. качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
5. увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Зав. УМК



Михалева А.С.

Приложение 2
«Утверждаю»
Директор ГАПОУ РС(Я)
ЯПТ имени Т.Г.Десяткина
Христофоров С.Р.



ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся
в ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум имен
Т.Г.Десяткина» на период с 2022 по 2024 гг.

п/п	Основные мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Ожидаемый Результат
1	Разработка и издание распорядительного акта профессиональной образовательной организации (далее — ПОО) о внедрении региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее — РЦМН) на уровне организации	декабрь 2022	Директор, Куратор РЦМН	Разработан и издан приказ
2	Назначение лиц, ответственных за внедрение и реализацию РЦМН в образовательной организации (куратора)	декабрь 2022	Директор	Куратор ПОО и рабочая группа по внедрению и реализации РЦМН
	Разработка и издание локальных документов, регламентирующих процессы наставничества в ПОО	декабрь 2022	Куратор РЦМН	Разработано положение о внедрении РЦМН

4	Информирование родительского сообщества планируемой реализации программ наставничества	2022-2024 (при необходимости)	Директор, куратор РЦМН	Выступление на родительском собрании, размещение информации на сайте в разделе «Наставничество»
5	Разработка программ наставничества и их актуализация по мере необходимости	ежегодно	Директор Ответственные за реализацию формы наставничества, наставник	Наличие разработанных и утвержденных программ наставничества
6	Формирование пар/группы наставников и наставляемых	В течении учебного года	Ответственные за реализацию формы наставничества по направлениям	Организация и проведение анкетирования, сценария встреч
7	Информирование участников о сложившихся парах/группах, закрепление пар/групп распорядительным актом ПОО	ежегодно	Директор, куратор РЦМН	Издание приказа о формировании пар групп наставников и наставляемых (по мере комплектования пар)
8	Реализация программ наставничества в ПОО	2022-2024	Директор куратор РЦМН Ответственные за реализацию формы наставничества по направлениям	Достижения показателей эффективности установленных РЦМН по годам реализации
9	Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик	2022-2024	куратор РЦМН Ответственные за реализацию формы наставничества по направлениям	Реестр программ наставничества
10	Ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников ПОО, по утвержденным формам	2022-2024	куратор РЦМН Ответственные за реализацию формы наставничества по	Реестр наставников и наставляемых

			направлениям	
11	Заключение соглашений с предприятиями и образовательными организациями-партнерами	До 10 сентября текущего года (при необходимости)	Директор Ответственные за реализацию формы наставничества по направлениям	Наличие соглашения с предприятиями и образовательными организациями по реализации программ наставничества
12	Инфраструктурное, материально-техническое и информационно-методическое обеспечение реализации программ наставничества	2022-2024	Директор, куратор РЦМН, зав.УМК, специалист по связям с общественностью	Подготовка метод. материалов, приобретение необходимых материально-технических ресурсов для реализации программ наставничества
13	Повышение уровня профмастерства педагогов, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования	2022-2024 (при мере необходимости)	Директор куратор РЦМН, метод. служба	Организация обучения по повышению квалификации наставников, направляемых куратора, членов рабочей группы
14	Повышение внутреннего аудита, мониторинга качества реализации программ наставничества	ежегодно	Ответственные за реализацию формы наставничества, наставник	Анкеты удовлетворенности наставников и направляемых организаций программы наставничества
				Отчет по итогам наставнической программы от наставников и от ответственных за реализацию формы наставничества в целом по ПОО
15	Публикация результатов внедрения РЦМН и реализации программ наставничества на сайте ПОО	2022-2024 (ежегодно, по мере завершения программы наставничества)	Директор куратор РЦМН ПОО, специалист по связям с общественностью	Публикация интервью результатов мероприятий программ в интернет изданиях в периодических изданиях. Размещение информации о результатах внедрения РЦМН на сайте
16	Участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях	2022-2024	куратор РЦМН	Отчет по мониторингу

	Республики Саха (Якутия), представление данных по результатам мониторинга:			
	-в Министерство просвещения РФ по формам федерального стат. наблюдения	В срок до 20 января года, следующего за отчетным	куратор РЦМН	Отчет по форме стат. наблюдения
17	Охват обучающихся ПОО программами сопровождения и наставничества на уровне не ниже областного показателя (2022 г.-20%, 2023 г.-35%, 2024 г.- 50%)	2022-2024	Директор, куратор РЦМН	Результаты программ наставничества

Зам.директора по УР:



Иванова С.В.