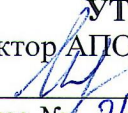


Министерство здравоохранения Удмуртской Республики
автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский медицинский колледж имени героя Советского Союза Ф.А. Пушиной
Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»
(АПОУ УР «РМК МЗ УР»)

УТВЕРЖДАЮ
директор АПОУ УР «РМК МЗ УР»
 Мыльникова Н.А.
Приказ № 248/01-02
от « 19 » 12 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в автономном профессиональном образовательном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

1. Общие положения

1. Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) в автономном профессиональном образовательном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – АПОУ УР «РМК МЗ УР», образовательная организация) разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст. 10);

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р;

Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N P-145;

Методические 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);

Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года N 239 «О наставничестве в образовательных организациях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (п. 3);

Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

2. Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок функционирования системы наставничества посредством реализации программы наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» в АПОУ УР «РМК МЗ УР».

II. Понятия и термины

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве; горизонтальное обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение молодых/начинающих сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, готовый поделиться своими педагогическими находками и решениями, обладающий навыками и компетенциями, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Сетевой наставник – педагог-наставник, осуществляющий функции наставничества по одному из направлений педагогической деятельности в отношении группы молодых/начинающих специалистов, работающих в одном с наставником или разных подразделениях (филиалах) АПОУ УР «РМК МЗ УР», посредством организации сетевого взаимодействия с ними.

Сетевая наставническая группа – группа молодых/начинающих специалистов, объединённых программой деятельности сетевого наставника, совместная деятельность которых направлена на устранение профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных запросов по одному из направлений педагогической деятельности.

Куратор – сотрудник АПОУ УР «РМК МЗ УР» либо привлечённый эксперт-консультант, который отвечает за создание и функционирование системы наставничества, разработку и реализацию программы наставничества в образовательной организации.

Горизонтальное обучение – система Р2Р (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ, обмен знаниями, опытом, компетенциями между специалистами, осуществляющими одинаковые или сходные трудовые функции.

Индивидуальная программа наставничества – документ, определяющий содержание и формы наставнической деятельности сетевого наставника, тематику и сроки проведения индивидуальных и групповых мероприятий.

Индивидуальная программа профессионального развития наставляемого педагога – документ, определяющий содержание и формы горизонтального обучения, направленного на профессиональное развитие молодого/начинающего специалиста, на основе его индивидуальных профессиональных дефицитов и образовательных запросов, разрабатываемый и реализуемый им под руководством сетевого наставника самостоятельно и во взаимодействии с членами сетевой наставнической группы.

III. Цели, задачи, ожидаемые результаты реализации программы наставничества

3. Целью программы наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» в АПОУ УР «РМК МЗ УР» является создание условий для успешной адаптации молодых/начинающих специалистов в новой должности, включая сохранение и развитие их интереса к педагогической деятельности, повышение их профессионального потенциала и уровня, закрепление их в образовательной организации, а также создание комфортной профессиональной среды внутри

образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

4. Задачами программы наставничества являются:

оказание практической помощи молодым/начинающим специалистам в приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения ими должностных обязанностей;

психолого-педагогическая поддержка молодых/начинающих специалистов в период их адаптации в новой должности;

введение молодых/начинающих специалистов в педагогический коллектив и вовлечение их в деятельность профессиональных объединений: профсоюзной организации, цикловой методической комиссии, творческих, проектных, исследовательских групп, сетевых сообществ.

5. Результатами реализации программы наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» являются:

в отношении молодых/начинающих специалистов:

высокий уровень включённости молодых/начинающих специалистов в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь образовательной организации;

измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемых педагогов, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций;

отсутствие или сокращение числа конфликтов молодых/начинающих специалистов со студенческим и родительским сообществами;

наличие документально подтверждённых профессиональных достижений молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);

повышение уровня удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;

в отношении педагогов-наставников:

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов-наставников, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций;

наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);

повышение уровня удовлетворённости педагогов-наставников собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;

в отношении образовательной организации:

рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;

положительное влияние на уровень профессионального мастерства и психологический климат в педагогическом коллективе, развитие продуктивных межличностных отношений, сотрудничества и кооперации в решении общих профессиональных задач и проблем;

в отношении обучающихся (студентов):

стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в студенческих группах, где работают наставляемые педагоги.

IV. Организационная модель наставничества над молодыми/начинающими специалистами, реализуемая в АПОУ УР «РМК МЗ УР»

10. Наставничество в форме «преподаватель – преподаватель» осуществляется в АПОУ УР «РМК МЗ УР» в отношении выпускников образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые принятых по основному месту работы в образовательную организацию, а также в отношении работников, впервые приступивших к исполнению педагогической должности в образовательной организации как нового для них вида профессиональной деятельности (далее – молодые/начинающие специалисты, наставляемые педагоги).

11. Наставничество в форме «преподаватель – преподаватель» реализуется в АПОУ УР «РМК МЗ УР» посредством модели сетевого наставничества.

12. К деятельности сетевых наставников привлекаются наиболее опытные, эффективные, авторитетные педагогические работники, имеющие стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, обладающие коммуникативными навыками, способные и готовые делиться профессиональным опытом. Привлечение педагогического работника к деятельности сетевого наставника осуществляется вне зависимости от его основного места работы и места работы молодого/начинающего специалиста, включённого в программу наставничества, в структуре АПОУ УР «РМК МЗ УР».

За каждым сетевым наставником закрепляется определённое направление профессиональной деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому готов и способен осуществлять наставничество над молодыми/начинающими специалистами образовательной организации.

Сетевой наставник выполняет функции наставничества в отношении всех молодых/начинающих специалистов, работающих в образовательной организации и её филиалах и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей по соответствующему направлению профессиональной деятельности.

13. Руководство и организационно-методическое сопровождение деятельности сетевых наставников обеспечивает куратор программы наставничества. Функции куратора программы наставничества выполняет представитель образовательной организации либо привлечённый эксперт-консультант, представитель партнёра программы – организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонёрской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся. Куратор назначается приказом директора АПОУ УР «РМК МЗ УР».

14. Сетевые наставники могут объединиться в сообщество наставников, создать Совет сетевых наставников, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом осуществления наставничества.

15. Контроль реализации программы наставничества, деятельности её куратора осуществляет заведующий учебно-методическим отделом.

V. Структура программы наставничества педагогических работников над молодыми/начинающими специалистами

16. Программа наставничества включает семь основных этапов.

1 этап – подготовка условий для запуска программы наставничества. На данном этапе осуществляется нормативно-правовое оформление программы наставничества, а также реализуются организационные меры и мероприятия: информирование педагогического коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов и предложений педагогических работников, в том числе молодых/начинающих специалистов; назначение куратора, отвечающего за реализацию программы; определение целей и задач, формы наставничества, ожидаемых результатов; формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для её реализации ресурсов; разработка системы поощрения наставников.

2 этап – формирование базы наставляемых. Данный этап предусматривает организацию самодиагностики и внешней диагностики профессиональных компетенций молодых/начинающих специалистов, сбор данных о имеющихся у них профессиональных дефицитах и запросах; информирование молодых/начинающих специалистов о целях и возможностях программы наставничества, мотивацию их к участию в программе наставничества; включение собранных данных в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы наставничества на профессиональное развитие наставляемых.

3 этап – формирование базы наставников. На данном этапе осуществляется информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества, о содержании деятельности сетевых наставников, критериях и условиях отбора наставников, задачах, правах и обязанностях сетевых наставников; сбор заявительных документов о

потенциальных наставников из числа педагогических работников образовательной организации; отбор кандидатов, утверждение состава и формирование базы сетевых наставников.

4 этап – обучение наставников. Данный этап предусматривает организацию обучения наставников, представление команды сетевых наставников молодым/начинающим специалистам.

5 этап – формирование сетевых наставнических групп. Данный этап предполагает отбор сетевых наставников под собранные запросы молодых/начинающих специалистов для осуществления наставничества в текущем учебном году; создание электронного ресурса для сетевого взаимодействия наставника и наставляемых; разработку индивидуальной программы наставничества и методических инструментов сетевого наставника; организацию встречи наставника и наставляемых для формирования и запуска деятельности сетевых наставнических групп.

6 этап – организация работы сетевых наставнических групп. Данный этап включает в себя разработку и реализацию наставляемыми педагогами совместно с наставником индивидуальных программ профессионального развития, сопровождение и мониторинг их реализации; выбор форматов и организацию сетевого взаимодействия членов сетевой наставнической группы и её наставника; методическое сопровождение деятельности сетевых наставников со стороны куратора, включая предоставление наставникам методических рекомендаций и других материалов по взаимодействию с наставляемыми; осуществление обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы наставничества; мониторинг влияния программы наставничества на показатели профессиональной эффективности наставляемых.

7 этап – завершение наставничества. Данный этап посвящён проведению рефлексии, подведению итогов мониторинга влияния программы наставничества на показатели профессиональной эффективности наставников и наставляемых; оценке эффективности программы наставничества; реализации системы поощрений наставников; организации праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; обобщение, описание и представление к публикации лучших практик наставничества.

VI. Механизмы реализации программы наставничества в деятельности сетевых наставников

17. Выдвижение кандидатур на статус сетевого наставника может осуществляться педагогическим работником (самовыдвижение), руководством образовательной организации, цикловой методической комиссией, иным объединением, функционирующим в образовательной организации и располагающим сведениями о компетенциях и результатах деятельности кандидата на статус сетевого наставника.

18. Кандидаты, выдвигающие свою кандидатуру на статус сетевого наставника, представляют следующие документы:

личное заявление с указанием направления деятельности, по которому педагогический работник готов осуществлять наставничество над молодыми/начинающими специалистами;

резюме с указанием перечня личных профессиональных достижений за последние 5 лет по направлению педагогической деятельности, выбранному для осуществления наставничества.

19. Кандидаты, выдвигаемые представителями администрации или профессиональным объединением, функционирующим в образовательной организации, представляют следующие документы:

личное заявление кандидата с указанием направления деятельности, по которому он готов осуществлять наставничество над молодыми/начинающими специалистами;

краткая аналитическая справка за подписью представителя администрации либо руководителя профессионального объединения с указанием перечня личных профессиональных достижений выдвижимого кандидата за последние 5 лет по направлению педагогической деятельности, выбранному для осуществления наставничества.

20. Кандидатуры на статус сетевых наставников рассматриваются и отбираются руководством АПОУ УР «РМК МЗ УР» в соответствии с утверждёнными критериями отбора наставников (Приложение 1).

21. Сетевые наставники назначаются приказом директора АПОУ УР «РМК МЗ УР» сроком на один учебный год.

22. За выполнение педагогическим работником функций сетевого наставника ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании локальных нормативных актов образовательной организации. Выплаты являются дифференцированными, с учётом количества молодых/начинающих специалистов, которых сопровождает тот или иной сетевой наставник.

23. Замена сетевого наставника по тому или иному направлению деятельности в течение учебного года может производиться на основании служебной записки самого наставника либо куратора программы наставничества в следующих случаях:

1) при увольнении педагогического работника, выполняющего функции сетевого наставника, с основного места работы;

2) при переводе педагогического работника, выполняющего функции сетевого наставника, на иную должность;

3) по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении молодых/начинающих специалистов, в том числе: низкое качество исполнения или неисполнение сетевым наставником возложенных на него обязанностей, привлечение сетевого наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие сетевого наставника на рабочем месте в течение более одного месяца в связи с его нахождением в ежегодном оплачиваемом или творческом отпуске или с его временной нетрудоспособностью.

24. Определение списочного состава молодых/начинающих специалистов, в отношении которых будет осуществляться наставничество тем или иным сетевым наставником, производится на основании результатов самодиагностики молодыми/начинающими специалистами профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения ими должностных обязанностей, а также внешней диагностики со стороны администрации образовательной организации в соответствии с методикой диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста (Приложение 2).

Самодиагностика и внешний контроль проводятся в течение первого месяца работы молодого/начинающего специалиста.

25. С учётом выявленных профессиональных дефицитов молодой/начинающий специалист подаёт запрос на осуществление наставничества по 1-2 направлениям своей деятельности куратору программы наставничества.

26. Куратор формирует сводный запрос на осуществление наставничества в отношении конкретных молодых/начинающих специалистов с указанием выбранных ими направлений профессиональной деятельности и формируют сетевые группы наставляемых педагогов по выбранным ими направлениям деятельности.

27. С учётом выявленных актуальных направлений деятельности формируется состав сетевых наставников на текущий учебный год.

Те сетевые наставники, чьи направления наставнической деятельности не оказались востребованы в текущем учебном году, остаются в резерве и не привлекаются к реализации программы наставничества.

28. В течение учебного года молодой специалист на основании результатов текущего самоанализа своих профессиональных дефицитов и/или интересов имеет право подать запрос на осуществление в отношении него наставничества по иному направлению деятельности, кроме того, которое было заявлено им в начале учебного года, и войти в состав соответствующей сетевой группы молодых специалистов, но при условии, что общее количество направлений не превышает двух.

29. Количество участников той или иной сетевой группы наставляемых не регламентируется. В случае, если количество молодых/начинающих специалистов, вошедших в ту или иную сетевую группу, превышает 10 человек, возможно привлечение ещё одного сетевого наставника по данному направлению из числа эффективных педагогических работников образовательной организации.

30. Деятельность сетевого наставника регламентируется настоящим Положением, его индивидуальной программой наставничества (далее – ИПН) над сетевой группой наставляемых педагогов (Приложение 3), а также индивидуальными программами профессионального

развития (далее – ИППР) молодых/начинающих специалистов, входящих в данную сетевую группу (Приложение 4).

31. Формы работы сетевого наставника включают в себя как индивидуальные, так и групповые формы работы с наставляемыми: мастер-классы, стажировки, семинары, вебинары, групповые и индивидуальные консультации, посещение либо просмотр видеозаписи учебных занятий, других мероприятий молодого/начинающего специалиста, изучение документации наставляемого педагога и др.

Важное место в реализации программы наставничества отводится сетевым формам взаимодействия наставляемых педагогов: совместное выполнение заданий наставника, взаимопосещение и анализ учебных и др. занятий с обучающимися, обмен опытом и обсуждение проблем в формате онлайн дискуссий, общения в чате на ресурсе сетевой группы и др., в том числе без непосредственного участия наставника.

Для эффективного и оперативного сетевого взаимодействия наставника с наставляемыми, а также наставляемых педагогов друг с другом педагогом-наставником создается электронный ресурс: закрытая группа в социальных сетях, личный сайт или блог, страница на сайте образовательной организации.

32. Организация работы сетевых наставников, руководство и контроль их деятельности возлагается на куратора программы наставничества.

33. Создание условий (информационных, материально-технических, временных, финансовых), необходимых для эффективной работы сетевых наставников, возлагается на директора АПОУ УР «РМК МЗ УР».

34. Показателем эффективности работы наставника является успешное выполнение молодым/начинающим специалистом индивидуальной программы профессионального развития в период наставничества, устранение профессиональных дефицитов, положительная динамика результатов педагогической деятельности. Оценка успешности деятельности сетевого наставника производится в соответствии с критериями оценки, утверждёнными приказом директора АПОУ УР «РМК МЗ УР» (Приложение 5).

35. Практика наставничества, признанная эффективной согласно утверждённым критериям, подлежит обобщению, описанию и публикации на сайте образовательной организации, а также представляется для публикации в периодических педагогических изданиях регионального и федерального уровней.

36. За успешную работу в области наставничества и закрепление молодых/начинающих специалистов в образовательной организации наставник может поощряться мерами материального и морального стимулирования, включая премии, ценные подарки, корпоративные, ведомственные, государственные награды в соответствии с российским законодательством.

VI. Задачи, права и обязанности участников программы сетевого наставничества

37. Для эффективной реализации программы наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение, которое фиксирует их задачи, права и обязанности, а также период реализации ИПН и ИППР, форму отчётности (Приложение 6).

38. Задачи сетевого наставника:

способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом процесса и результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к технологии проектирования и организации результативного образовательного процесса;

ориентировать молодого/начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому/начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога;

содействовать формированию педагогического сообщества образовательной организации.

39. Сетевой наставник обязан:

разрабатывать индивидуальную программу наставничества – комплекс мероприятий в рамках организации работы сетевой наставнической группы, в соответствии с которой давать

наставляемым индивидуальные или групповые (для совместной работы с другими членами сетевой группы наставляемых) конкретные задания с определённым сроком их выполнения;

сопровождать разработку наставляемым педагогом индивидуальной программы профессионального развития по курируемому наставником направлению деятельности;

оказывать методическую и практическую помощь наставляемым педагогам в реализации индивидуальных программ профессионального развития, осуществлять мониторинг их деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;

содействовать сетевому взаимодействию молодых/начинающих специалистов, направленному на совместное обсуждение и решение возникающих проблем, обмен эффективным опытом деятельности;

в конце учебного года по результатам наставничества представлять директору образовательной организации отзыв о выполнении молодым/начинающим специалистом индивидуальной программы профессионального развития, о деловых качествах наставляемого и его готовности к эффективному самостоятельному выполнению должностных обязанностей;

привлекать молодых/начинающих специалистов к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (цикловых методических комиссий, творческих, проектных групп и др.), формировать у него ответственное отношение к служебной деятельности, а также внимательное отношение к коллегам;

внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

40. Сетевой наставник имеет право:

участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью молодого/начинающего специалиста, вносить предложения директору образовательной организации о его поощрении, применении к нему мер дисциплинарного воздействия;

привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого;

направлять директору образовательной организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника в отношении молодого/начинающего специалиста в случае регулярного неисполнения последним индивидуальной программы профессионального развития.

41. Задачи наставляемого педагогического работника:

самодиагностика профессиональных затруднений и дефицитов;

разработка и реализация под руководством сетевого наставника индивидуальной программы профессионального развития;

текущая и итоговая рефлексия результатов реализации ИППР, освоения профессиональных компетенций и повышения уровня педагогического мастерства.

42. Наставляемый педагог обязан:

выполнять индивидуальную программу профессионального развития;

участвовать в сетевом взаимодействии с членами сетевой наставнической группы в рамках плана мероприятий, определённого сетевым наставником;

повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей;

внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам сетевой наставнической группы.

43. Наставляемый педагог имеет право:

пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, в рамках курируемого сетевым наставником направления педагогической деятельности.

44. Функции куратора программы наставничества:

собирает запросы на осуществление наставничества от молодых/начинающих специалистов;

формирует сетевые группы наставляемых педагогов по востребованным ими направлениям деятельности;

организует обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

ведёт базы наставников и наставляемых, осуществляет их персонифицированный учёт (Приложение 7, 8);

осуществляет контроль составления и выполнения индивидуальных планов сетевых наставников по работе с наставляемыми педагогами, индивидуальных программ профессионального развития наставляемых;

создаёт необходимые организационные условия для совместной работы сетевой группы молодых/начинающих специалистов с закреплённым за нею наставником;

оказывает наставникам методическую и практическую помощь в работе с молодыми/начинающими специалистами;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт реализации программы наставничества;

в рамках осуществления своих полномочий взаимодействует с руководством образовательной организации, с Советом сетевых наставников (при наличии), с профессиональными объединениями педагогических работников, функционирующими в образовательной организации, а также с организациями-партнёрами АПОУ УР «РМК МЗ УР».

Критерии отбора сетевых наставников

1. Наличие стажа педагогической деятельности не менее пяти лет.
2. Высокие, документально подтверждённые результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности.
3. Готовность делиться профессиональным опытом.
4. Наличие компетенций, необходимых для продуктивного взаимодействия с наставляемыми: аналитические, методические, коммуникативные, психолого-педагогические, управленческие, тьюторские.
5. Личностные качества: заинтересованность в собственном профессиональном развитии и профессиональном успехе наставляемых.

Методика диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста
«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

1. Общая характеристика методики

Методика диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста (далее – методика) разработана с целью методического сопровождения профессионального развития молодых/начинающих специалистов автономного профессионального образовательного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский медицинский колледж Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – АПОУ УР «РМК МЗ УР») в рамках реализации целевой модели наставничества в форме «Преподаватель – преподаватель».

Диагностика профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста в рамках данной методики представляет собой процедуру самооценки и внешней оценки уровня сформированности у молодых/начинающих специалистов профессиональных умений, выявления профессиональных дефицитов с целью последующего их устранения под руководством педагога-наставника.

Под профессиональной компетенцией в предлагаемой методике понимается поддающаяся описанию и оценке совокупность взаимосвязанных знаний, умений и навыков, необходимых для удовлетворительного выполнения специалистом трудовых действий, успешного разрешения типовых и проблемных ситуаций в соответствующей профессиональной области.

Методика составлена на основе профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённого Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 N 608н и зарегистрированного в Министерстве юстиции Российской Федерации 24.09.2015 N 38993 (далее – профессиональный стандарт).

Диагностируемые профессиональные компетенции соответствуют обозначенным в профессиональном стандарте умениям, необходимым для успешного выполнения трудовых функций и соответствующих им трудовых действий.

2. Лист диагностики профессиональных компетенций и порядок его заполнения

Перечень диагностируемых компетенций представлен в таблице «Лист диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста» (далее – таблица, «Лист диагностики») (Приложение). Таблица содержит описание обобщённых трудовых функций, соответствующих им трудовых функций, трудовых действий и необходимых умений согласно классификации, представленной в профессиональном стандарте.

Вместе с тем, в «Лист диагностики» включены не все умения, содержащиеся в профессиональном стандарте, а только те из них, которые, во-первых, являются наиболее востребованными в педагогической деятельности молодого/начинающего специалиста с первых дней его работы в должности и, во-вторых, формирование которых будет более эффективным при условии сопровождения деятельности молодого/начинающего специалиста педагогом-наставником. Кроме того, умения, отнесённые в профессиональном стандарте к обобщённым трудовым функциям 3.1. и 3.2., объединены в указанной таблице в один раздел с учётом специфики деятельности преподавателей АПОУ УР «РМК МЗ УР», которые нередко совмещают в одном лице преподавание по программам ПО, СПО и ДПО (теоретическое обучение) и организацию учебно-производственного процесса (практическое обучение). Отдельные умения, взаимосвязанные друг с другом и представленные в профессиональном стандарте в одной позиции, разведены по разным ячейкам таблицы, так как их освоение требует различных знаний, способов формирования, и уровень владения ими у одного и того же преподавателя может существенно отличаться.

Таблица имеет графы «Самооценка» и «Внешняя оценка». Каждая графа разделена ещё на две графы, предназначенные для фиксации результатов диагностики на I, вводном и II, заключительном этапах реализации программы наставничества в отношении молодых/начинающих специалистов.

Графу «Самооценка» заполняет молодой/начинающий специалист самостоятельно, графу «Внешняя оценка» – представители администрации колледжа либо, по их поручению, – методисты, руководители цикловых методических комиссий, куратор программы наставничества, иные педагогические работники.

В графах самооценки и внешней оценки по результатам диагностики выставляются отметки от 1 до 4, соответствующие одному из четырёх уровней сформированности профессиональной компетенции преподавателя:

1 уровень, *критический*, характеризует полное отсутствие у молодого/начинающего педагога необходимых умений либо высокую частотность ошибок, допускаемых при их применении;

2 уровень, *минимальный*, свидетельствует о недостаточной сформированности у преподавателя необходимых умений, что проявляется в неуверенном их применении, периодически допускаемых ошибках;

3 уровень, *оптимальный*, подтверждает наличие у преподавателя необходимых умений, которые он стабильно и уверенно демонстрирует в типичных образовательных ситуациях;

4 уровень, *высокий*, отражает наличие у преподавателя умений, позволяющих действовать уверенно и результативно как в типичных, так и в нестандартных образовательных ситуациях.

3. Процедура диагностики профессиональных компетенций

Процесс диагностики состоит из двух независимых процедур: 1 – самодиагностика (самооценка) профессиональных затруднений; 2 – внешняя диагностика (оценка) профессиональных компетенций молодого/начинающего педагога.

Самодиагностика предполагает самостоятельный, рефлексивный анализ молодым/начинающим специалистом своих затруднений, которые он испытывает на начальном этапе своей профессиональной педагогической деятельности. Самодиагностика повышает субъектность позиции педагога, мотивирует его к активному формированию собственной траектории профессионального развития.

Процедура самодиагностики включает следующие действия молодого/начинающего специалиста:

1. Проводит мысленный анализ своей профессиональной деятельности за определённый период времени и в произвольной форме фиксирует выявленные затруднения.

2. Работая с таблицей «Лист диагностики», определяет трудовые действия и необходимые для их успешного осуществления умения, которые коррелируют с выявленными затруднениями. В случае необходимости при установлении соответствия между выявленным затруднением и профессиональным умением обращается за помощью к куратору программы наставничества или методисту.

3. В графе I «Самооценка» ставит отметку «1» или «2» против тех умений, которые связаны с выявленными профессиональными затруднениями.

4. Результаты самодиагностики представляет куратору программы наставничества для обработки полученных данных, определения приоритетных направлений профессионального развития и подбора наставников.

Процедура самодиагностики является обязательной для каждого молодого/начинающего специалиста и проводится в течение первых 3-х лет его профессиональной педагогической деятельности.

Внешняя диагностика профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста реализуется двумя методами:

1 – невключённое открытое наблюдение, которое осуществляется в процессе посещения учебных занятий и иных мероприятий, проводимых молодым/начинающим специалистом;

2 – анализ документации, ведение которой входит в функциональные обязанности преподавателя.

Внешняя диагностика может осуществляться в процессе внутреннего контроля в системе управления образовательной организацией, а также как специально организованная экспертная деятельность в рамках реализации программы наставничества. Внешняя диагностика имеет целью оценку профессионального уровня молодого/начинающего специалиста, выявление его профессиональных достижений и дефицитов, а также установление степени соответствия самооценки профессиональных компетенций преподавателя с их внешней оценкой.

Процедура внешней диагностики (оценки) профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста включает следующие действия эксперта:

1. Посещает учебное занятие молодого/начинающего специалиста, наблюдает за его деятельностью и/или изучает документацию молодого/начинающего специалиста, которую тот ведёт в соответствии с функционалом.

2. По результатам наблюдения или анализа документации оценивает уровень сформированности профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста.

3. Заполняет графу I «Внешняя оценка», проставляя баллы против тех умений, которые педагог продемонстрировал на проведённом занятии или при ведении документации.

4. Возвращает «Лист диагностики» молодому/начинающему специалисту для дальнейшей работы с ним.

5. Анализ результатов диагностики, определение приоритетных направлений профессионального развития молодого/начинающего специалиста

Молодой/начинающий специалист передаёт заполненный «Лист диагностики» куратору программы наставничества. Куратор совместно с молодым/начинающим специалистом определяет среди всех выявленных профессиональных дефицитов не более двух, которые войдут в качестве приоритетных в индивидуальную программу профессионального развития в текущем учебном году. Куратор включает молодого/начинающего специалиста в состав одной или двух сетевых групп к тем наставникам, которые отвечают за направления профессиональной деятельности, соответствующие выявленным дефицитам молодого/начинающего специалиста. Совместно с сетевым наставником молодой/начинающий специалист разрабатывает собственную индивидуальную программу профессионального развития и приступает к её реализации.

6. Проведение повторной диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста

В конце текущего или в начале следующего учебного года молодой/начинающий специалист проводит повторную самодиагностику уровня профессиональных компетенций, которые осваивались либо совершенствовались им в рамках индивидуальной программы профессионального развития. В эти же сроки эксперт из числа руководящих или педагогических работников образовательной организации проводит процедуру внешней диагностики. По результатам указанных процедур с учётом мнения сетевого наставника выносится заключение о факте выполнения молодым/начинающим специалистом индивидуальной программы профессионального развития.

Диагностика профессиональных компетенций и разработка индивидуальной программы профессионального развития второго и третьего года педагогической деятельности молодого/начинающего специалиста осуществляются аналогичным образом, в соответствии с вышеописанными процедурами.

**Таблица 1. Лист диагностики профессиональных компетенций
молодого/начинающего специалиста**

Трудовое действие преподавателя	Необходимые умения преподавателя	Отметка об уровне владения умением			
		Само-оценка		Внешняя оценка	
		I	II	I	II
Обобщённая трудовая функция 3.1. Преподавание по программам профессионального обучения, СПО и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации					
Обобщённая трудовая функция 3.2. Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности					
Трудовые функции 3.1.1., 3.2.1. Организация учебной и учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ ПО, СПО и ДПП					
1. Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы, учебной и (или) производственной практики (практического обучения)	1.1. Мотивировать деятельность обучающихся по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), по выполнению заданий для самостоятельной работы, по освоению профессии				
	1.2. Привлекать обучающихся к целеполаганию				
	1.3. Использовать педагогически обоснованные формы, методы и приёмы организации учебной и учебно-производственной деятельности обучающихся				
	1.4. Выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, и (или) выполнять задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), включая решение профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приёмов технологических операций				
	1.5. Применять современные образовательные технологии, обеспечивающие формирование специальных и универсальных компетенций				
	1.6. Применять современные технические средства обучения, электронные образовательные и информационные ресурсы				
	1.7. Применять информационно-коммуникационные технологии				
	1.8. Использовать при необходимости дистанционные образовательные технологии				
	1.9. Учитывать возрастные и индивидуальные особенности обучающихся, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья				

	1.10. Учитывать особенности психофизического развития, индивидуальные возможности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья				
	1.11. Предоставлять обучающимся возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации её содержания				
	1.12. Устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися				
	1.13. Обеспечивать на занятиях порядок и сознательную дисциплину				
	1.14. Определять причины затруднений обучающихся в освоении программы учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания				
	1.15. Анализировать проведение учебных занятий				
2. Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	2.1. Обучать студентов самоорганизации и самоконтролю, дидактически и организационно обеспечивая самостоятельную работу обучающихся				
	2.2. Контролировать и оценивать самостоятельную работу обучающихся				
	2.3. Анализировать организацию самостоятельной работы обучающихся				
3. Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и (или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы	3.1. Консультировать обучающихся на этапе выбора темы проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ				
	3.2. Консультировать обучающихся на этапе подготовки проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ				
	3.3. Консультировать обучающихся на этапе и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ				
	3.4. Консультировать обучающихся в процессе прохождения практики				
	3.5. Контролировать и оценивать процесс и результаты выполнения проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ				
	3.6. Контролировать и оценивать процесс и результаты оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ				
	3.7. Контролировать и оценивать процесс и результаты прохождения практики, качество отчётов о практике				
	3.8. Проверять готовность выпускника к защите выпускной квалификационной работы, давать рекомендации по совершенствованию и доработке текста				
	3.9. Готовить обучающихся к участию в конференциях, выставках, конкурсах				

	профессионального мастерства, иных конкурсах и аналогичных мероприятиях в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)				
4. Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции в процессе прохождения учебной и производственной практики (практической подготовки)	4.1. Использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам на основе наблюдения за освоением обучающимся профессиональной компетенции в процессе прохождения учебной и производственной практики (практической подготовки)				
	4.2. Готовить обучающихся по программам профессионального образования к участию в конкурсах профессионального мастерства и аналогичных мероприятиях (в зависимости от преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))				
	4.3. Консультировать обучающихся по программам профессионального образования и их родителей (законных представителей) и (или) обучающихся по программам профессионального обучения, профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации				
5. Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в ходе учебной деятельности и производственной практики (практического обучения)	5.1. Организовывать выполнение работ (услуг) и контроль их качества в соответствии с требованиями технической документации и нормами времени на выполнение соответствующих работ; проводить количественную и качественную приёмку выполненной работы (услуги); планировать улучшение качества работ (услуг)				
	5.2. Контролировать и оценивать готовность обучающихся к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся, успехи и затруднения в освоении профессии				
	5.3. Определять причины успехов и затруднений обучающихся, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания				
	5.4. Разрабатывать контрольные задания				
Трудовые функции 3.1.2., 3.2.2.					
Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы ПО, СПО, ДПП в процессе промежуточной и итоговой аттестации, освоения квалификации специалиста в процессе учебно-производственной деятельности обучающихся					
1. Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в процессе промежуточной	1.1. Использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приёмы организации контроля и оценки, применять современные оценочные средства, обеспечивать объективность оценки, корректно интерпретировать результаты контроля и оценки квалификации (компетенций)				

<p>аттестации, полноты и своевременности выполнения обучающимися задания на практику и (или) результатов освоения компетенций в период прохождения практики (практического обучения)</p>	<p>1.2. Анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики и оценочных средств</p>				
<p>2. Оценка освоения образовательной программы, в том числе в части практической подготовки, при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии</p>	<p>2.1. Составлять отзыв на проектные, исследовательские, выпускные квалификационные работы</p>				
<p>Трудовые функции 3.1.3., 3.2.3. Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ ПО, СПО, ДПП, учебно-производственного процесса</p>					
<p>1. Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) профессионального обучения, СПО и (или) ДПП, а также программ практики, обеспечивающей освоение квалификации</p>	<p>1.1. Анализировать примерные (типовые) программы (при наличии), разрабатывать и обновлять рабочие программы с учётом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требований ФГОС СПО и (или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей; - развития соответствующей области научного знания и (или) профессиональной деятельности, требований рынка труда; - образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития; - возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – также с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей); - возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации её содержания; - роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и (или) образовательной программой; - роли практической подготовки в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и (или) образовательной программой; 				

	- современного развития технических средств обучения, образовательных технологий				
	1.2. Взаимодействовать при разработке рабочей программы со специалистами, преподающими смежные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ПО, СПО, ДПП				
2. Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ ПО, СПО, ДПП, программ учебной и производственной практики (практического обучения), в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения	<p>2.1. Оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы; разрабатывать и обновлять оценочные средства и другие методические материалы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) с учётом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требований ФГОС СПО и (или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей; - развития соответствующей области научного знания и (или) профессиональной деятельности, требований рынка труда; - образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития; - возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – также с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей); - возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации её содержания; - роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и (или) образовательной программой; - роли практической подготовки в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и (или) образовательной программой; - современного развития технических средств обучения, образовательных технологий 				
	2.2. Формулировать совместно с преподавателями смежных дисциплин, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) требования к результатам, содержанию и условиям организации обучения, обсуждать разработанные материалы				
3. Планирование занятий и (или) учебной практики (практического обучения) по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ ПО, СПО, ДПП	3.1. Разрабатывать и обновлять планы занятий (циклов занятий)				

4. Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) ПО, СПО, ДПП и учебно-производственный процесс	4.1. Вести учебную, планирующую документацию, документацию учебного помещения, учебной мастерской (иного места занятий) на бумажных и электронных носителях				
	4.2. Создавать отчетные (отчетно-аналитические) и информационные материалы				
	4.3. Заполнять и использовать электронные базы данных об участниках образовательного процесса и его реализации для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами; предоставлять эти сведения по запросам уполномоченных должностных лиц				
Обобщённая трудовая функция 3.3. Организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам СПО					
Трудовая функция 3.3.1. Создание педагогических условий для развития группы обучающихся по программам СПО					
1. Планирование деятельности группы с участием обучающихся, их родителей (законных представителей), сотрудников образовательной организации, в том числе планирование досуговых и социально значимых мероприятий, включения студентов группы в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность	1.1. Диагностировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики, образовательные потребности и запросы студентов, оценивать возможности и условия их реализации				
	1.2. Планировать работу группы с участием студентов, их родителей (законных представителей), сотрудников образовательной организации, работающих с группой, с учётом: - потребностей, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, в том числе стадии профессионального развития; - целей и задач основной профессиональной образовательной программы образовательной организации, ФГОС СПО, целей и задач молодежной политики; - требований охраны труда				
2. Организационно-педагогическая поддержка формирования и деятельности органов самоуправления группы	2.1. Обеспечивать педагогическое сопровождение формирования и деятельности органов студенческого самоуправления				
	2.2. Использовать средства формирования и развития организационной культуры группы				
3. Организационно-педагогическая поддержка общественной, научной, творческой и предпринимательской активности студентов	3.1. Мотивировать и организовывать участие студентов в волонтерской деятельности				
	3.2. Организовывать совместно со студентами подготовку и проведение досуговых и социально значимых мероприятий				
	3.3. Обеспечивать поддержку общественной, научной, творческой и предпринимательской активности студентов, помогать им в поиске работы и трудоустройстве				

	3.4. Использовать методы, формы, приёмы и средства организации и коррекции общения и деятельности студентов группы с учётом их возрастных и индивидуальных особенностей				
	3.5. Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения со студентами, использовать вербальные и невербальные средства педагогической поддержки обучающихся, испытывающих затруднения в общении				
Трудовая функция 3.3.2. Социально-педагогическая поддержка обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии					
1. Организация взаимодействия членов педагогического коллектива, руководителей образовательной организации, родителей (законных представителей) при решении задач обучения, воспитания, профессионально-личностного развития студентов	1.1. Координировать деятельность сотрудников образовательной организации и родителей (законных представителей), взаимодействовать с руководством образовательной организации при решении задач обучения и воспитания студентов в соответствии со сферой своей компетенции; содействовать достижению взаимопонимания, профилактике и разрешению конфликтов				
	1.2. Формулировать цели и задачи взаимодействия с родителями (законными представителями) с учётом: - специфики семейного воспитания; - возрастных и индивидуальных особенностей студентов; - особенностей социального и этнокультурного состава группы				
	1.3. Организовывать и проводить индивидуальные и групповые встречи (консультации) с родителями (законными представителями) с целью информирования о ходе и результатах образовательной деятельности студентов, повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей), привлечения родителей (законных представителей) к организации внеурочной деятельности и общения обучающихся группы				
2. Индивидуальное и групповое консультирование и организация мероприятий, обеспечивающих педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения студентов	2.1. Проводить индивидуальные консультации и групповые мероприятия, обеспечивающие педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения, привлекать к проведению таких мероприятий заинтересованных лиц и заинтересованные организации (родителей обучающихся, работодателей, представителей общественности, местной власти, средств массовой информации, служб занятости, медицинских организаций)				
3. Проектирование совместно с	3.1. Планировать формирование развивающей образовательной среды, в том числе с				

коллегами, студентами и их родителями (законными представителями) индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	привлечением ресурсов внешней социокультурной и профессиональной среды для успешной социализации, профессионального самоопределения студентов				
	3.2. Создавать педагогические условия для проектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, включения студентов в различные виды деятельности в соответствии с их способностями и образовательными запросами: - информировать о возможностях дополнительного образования, использования ресурсов внешней социокультурной среды для разностороннего развития, личностного и профессионального самоопределения студентов; - проводить индивидуальные консультации и групповые мероприятия, обеспечивающие педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения, привлекать к проведению таких мероприятий заинтересованных лиц и заинтересованные организации (родителей обучающихся, работодателей, представителей общественности, местной власти, средств массовой информации, служб занятости, медицинских организаций)				
	3.3. Информировать социальное окружение об успехах и достижениях студентов в различных видах деятельности				
Обобщённая трудовая функция 3.5. Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)					
Трудовая функция 3.5.1. Информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора					
1. Информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) при проведении дней открытых дверей, выставок, иных массовых мероприятий профориентационной направленности	1.1. Информировать школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам востребованности специалистов определённой квалификации на рынке труда, трудоустройства и карьерного роста выпускников образовательной организации				
	1.2. Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности				
	1.3. Знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями образовательного процесса при освоении избранной программы профессионального образования или профессионального обучения в образовательной организации, требованиями к обучающимся				

	1.4. Проводить информирование и консультирование с учётом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся и их родителей (законных представителей)				
2. Разработка (обновление) планов (сценариев) и проведение индивидуальных и групповых профориентационных занятий и консультаций школьников и их родителей (законных представителей)	2.1. Использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приёмы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор				
	2.2. Устанавливать контакт со школьниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку				
Трудовая функция 3.5.2.					
Проведение практико-ориентированных профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)					
1. Обеспечение организации и осуществление профессиональных проб для школьников	1.1. Организовывать и сопровождать профессиональные пробы школьников				
	1.2. Устанавливать контакт со школьниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку				
	1.3. Привлекать обучающихся по программам профессионального образования в профориентационную работу со школьниками и их родителями				
2. Проведение мастер-классов по профессии для школьников	2.1. Проводить мастер-классы по профессии с учётом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся; зрелищно демонстрировать профессиональную деятельность и (или) комментировать её выполнение студентами, специалистами-практиками				
3. Взаимодействие со школьными учителями профильных предметов по вопросам профессиональной ориентации, в том числе вовлечения школьников в олимпиады, декады и конкурсы профессионального мастерства	3.1. Готовить задания, организовывать и проводить олимпиады, декады и конкурсы профессионального мастерства для школьников				
	3.2. Взаимодействовать со школьными учителями профильных предметов по вопросам профессиональной ориентации обучающихся				

к Положению о системе наставничества
педагогических работников в АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Форма

«Индивидуальная программа наставничества»

Автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский медицинский колледж
Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

УТВЕРЖДАЮ.

« ____ » _____ 202__ г.

Куратор программы наставничества

(подпись)

(Фамилия, И.О.)

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Ф.И.О. сетевого наставника

Должность

Направление наставнической деятельности

« _____ »

Город, год

Список сетевой группы наставляемых на 2022-2023 учебный год

№	ФИО наставляемого	Должность	Стаж работы в должности
1.			
2.			

Цель и задачи наставнической деятельности

Цель наставнической деятельности	Задачи наставнической деятельности
1. Обеспечить формирование компетенций...	1.
	2.

План мероприятий с сетевой группой наставляемых

№	Мероприятие по развитию профессиональной компетенции	Срок реализации	Планируемый результат /продукт	Отметка о выполнении
1.				
2.				
3.				
4.				

Дата заполнения _____

Подпись _____ (____)

Приложение
к форме индивидуальной программы
наставничества

Рекомендации по заполнению индивидуальной программы наставничества

1. Общие рекомендации.

1.1. Индивидуальная программа наставничества (далее – ИПН) заполняется сетевым наставником в электронном виде.

1.2. Заполненный вариант ИПН направляется куратору программы наставничества на согласование по электронной почте.

1.3. Согласованный вариант ИПН распечатывается и утверждается куратором программы наставничества образовательной организации.

1.4. Утверждённый куратором экземпляр хранится у сетевого наставника.

1.5. По мере выполнения отдельных пунктов плана ИПН в последней графе таблицы «План мероприятий с сетевой группой наставляемых» наставником делается отметка о выполнении запланированных видов работ за личной подписью с указанием даты проведения группового/индивидуального мероприятия (семинара, вебинара, консультации и др.), с названием вида работы, не имеющего конкретных сроков исполнения (экспертиза документов, созданных наставляемыми, и др.), подтверждающего документа, разработанного самим наставником для наставляемых, участниками сетевой группы под руководством наставника (рекомендации, конспект занятия, раздаточные, контрольно-измерительные материалы и др.).

1.6. Факт выполнения ИПН является основанием для осуществления преподавателю доплаты за осуществление функций наставника.

1.7. Выполненная ИПН вкладывается в портфолио сетевого наставника и представляется им экспертной комиссии во время прохождения аттестации.

2. Рекомендации по заполнению раздела «Цели и задачи наставнической деятельности».

2.1. Основной целью деятельности сетевого наставника является формирование либо совершенствование профессиональных компетенций молодого/начинающего специалиста по направлению деятельности, курируемому данным наставником.

2.2. Задачи деятельности сетевого наставника должны отражать те меры, которые необходимо предпринять для достижения наставляемыми приемлемого (минимального либо оптимального) уровня профессиональных компетенций по конкретному направлению его педагогической деятельности. Задачи могут быть сформулированы с использованием глаголов: «мотивировать ...», «познакомить ...», «научить ...», «организовать ...», «содействовать ...», «анализировать ...» и др.

3. Рекомендации по заполнению раздела «План мероприятий с сетевой группой наставляемых».

3.1. Мероприятия, проводимые наставником с сетевой группой молодых/начинающих специалистов, включают собственно учебные занятия (семинары/вебинары, открытые занятия, консультации и др.), которые составляют образовательный блок индивидуальной программы профессионального развития молодого/начинающего специалиста (далее – ИППР), и виды работ, предполагающие самостоятельную творческую деятельность наставляемых (разработка, конструирование, проектирование, анализ педагогических продуктов).

3.2. Мероприятия должны предусматривать различные формы взаимодействия наставника и наставляемых:

1 – индивидуальная работа с наставляемым (индивидуальная консультация, экспертиза материалов и др.);

2 – групповая работа с сетевой группой наставляемых (семинары/вебинары, групповые консультации, практические занятия, тренинги, открытые занятия, мастер-классы, беседы, круглые столы, взаимопосещение учебных и др. занятий с обучающимися, коллективное исследование эффективности проводимых занятий и др.);

3 – самостоятельная работа сетевой группы по заданиям наставника (совместная разработка документов, дидактических и контрольных материалов, сценариев мероприятий, конспектов учебных занятий; обсуждение проблем, взаимопомощь и др.).

3.3. Объём непосредственной учебной и внеучебной работы наставника с наставляемыми должен быть не менее 24 часов, что составляет 50% от общего объёма часов ИППР наставляемого. Остальные 24 часа распределяются поровну на самостоятельную образовательную и творческую деятельность наставляемых: в образовательном блоке ИППР это могут быть чтение статей, просмотр вебинаров соответствующей тематики и др., в творческом блоке – разработка учебных занятий, написание статьи, выступление с докладом и др.

Форма

**«Индивидуальная программа профессионального развития
молодого/начинающего специалиста»**

Автономное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский медицинский колледж
Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

УТВЕРЖДАЮ.

« ____ » _____ 202__ г.

Директор _____
(подпись) (Фамилия, И.О.)

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

Ф.И.О. молодого /начинающего специалиста

Должность

Город, год

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ профессиональных компетенций,

Профессиональное затруднение (дефицит), выявленное в ходе самодиагностики и внешней диагностики	Необходимое умение специалиста, зафиксированное в профессиональном стандарте преподавателя и коррелирующее с выявленным затруднением (дефицитом)
1.	1.
2.	2.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ профессионального развития

Направление профессионального развития	ФИО сетевого наставника	Цель профессионального развития, направленная на устранение выявленного затруднения (дефицита)	Задачи профессионального развития, направленные на достижение поставленной цели
1.	1.	1.	1.
			2.
			3.
			4.
			5.
			6.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития

Направление профессионального развития	Мероприятие по развитию профессиональной компетенции	Срок реализации	Планируемый результат /продукт	Отметка о выполнении мероприятия / подпись наставника
1.	Образовательный блок			
	1.			
	2.			
	Творческий блок			
	1.			
	2.			
	3.			

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по итогам реализации индивидуальной программы профессионального развития

Индивидуальная программа профессионального развития выполнена в объёме _____ часов.

Наиболее значимые результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Наставляемый _____ (_____)

Наставник _____ (_____)

Дата _____

Приложение 1
к форме индивидуальной программы
профессионального развития

Рекомендации по заполнению индивидуальной программы профессионального развития

1. Общие рекомендации.

- 1.1. Индивидуальная программа профессионального развития (далее – ИППР) заполняется молодым/начинающим специалистом в электронном виде.
- 1.2. ИППР заполняется молодым/начинающим специалистом самостоятельно или совместно с сетевым наставником.
- 1.3. При самостоятельном формировании ИППР заполненный вариант программы направляется наставнику на согласование по электронной почте.
- 1.4. На этапе формирования ИППР с наставником согласуются следующие разделы: задачи и индивидуальный план профессионального развития. Образовательный блок заполняется в соответствии с тематикой групповых занятий, запланированных сетевым наставником, хотя может включать и другие мероприятия соответствующей тематики, в которых молодой/начинающий специалист намеревается принять участие. Творческий блок может быть заполнен сразу же, но допускается его частичное формирование в ходе реализации ИППР.
- 1.5. Согласованный вариант ИППР распечатывается и утверждается директором образовательной организации.
- 1.6. Утвержденный директором экземпляр хранится у наставляемого (молодого/начинающего специалиста).
- 1.7. По мере выполнения отдельных пунктов плана ИППР (обучение на семинарах, проведение открытых занятий, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) в ИППР делается отметка о выполнении запланированных видов работ за подписью наставника либо лица, ответственного за проведение данного мероприятия (руководителя семинара, организатора конференции и т.п.).
- 1.8. В случае участия в заочных мероприятиях межрегионального, российского, международного уровней отметка о выполнении пункта ИППР делается сетевым наставником на основании подтверждающих документов (сертификата участника, скан-копии статьи в журнале, программы конференции и т.п.).
- 1.9. Заключение по итогам реализации ИППР заполняется сетевым наставником.

1.10. Факт выполнения ИППР подтверждается подписью сетевого наставника и наставляемого педагога.

1.11. Выполненная ИППР вкладывается в портфолио молодого/начинающего специалиста и представляется им экспертной комиссии во время прохождения аттестации.

2. Заполнение раздела «Результаты диагностики профессиональных компетенций, цели и задачи профессионального развития».

2.1. В данном разделе не предполагается перечисление всех видов умений, представленных в форме «Лист диагностики профессиональных компетенций», и всех дефицитов, выявленных у молодого/начинающего специалиста в ходе самодиагностики и внешней оценки компетенций. Молодой/начинающий специалист определяет только 1-2 затруднения (дефицита), устранение которых является для него приоритетной целью в текущем учебному году. Выбранные таким образом актуальные профессиональные дефициты он соотносит с соответствующими умениями, представленными в «Листе диагностики профессиональных компетенций».

2.2. Выбранные дефициты должны послужить основанием для определения направлений, целей и задач профессионального развития на текущий учебный год.

2.3. Направление профессионального развития определяется молодым/начинающим специалистом самостоятельно либо с помощью методиста, руководителя цикловой методической комиссии или куратора программы наставничества. В результате сделанного выбора молодой/начинающий специалист становится участником сетевой группы, руководимой сетевым наставником – экспертом в данном направлении педагогической деятельности.

2.4. Цели и задачи профессионального развития формулируются совместно с сетевым наставником либо самостоятельно и затем согласуются с сетевым наставником.

2.5. Цель обучения по ИППР должна быть ориентирована на совершенствование имеющихся и формирование новых профессиональных компетенций. Поэтому уместно использовать при формулировании цели глаголы типа «освоить (новый подход, технологию, методику, приёмы и др.)», «овладеть (умением, компетенцией и др.)», «развить (умение, способность, навык)».

2.6. Задачи обучения по ИППР вытекают из цели и конкретизируют её. Уместно использование следующих формулировок:

- Изучить... (теорию вопроса, технологию, методику и др.)
- Познакомиться... (с опытом работы стажёрской площадки по теме...)
- Разработать ... (дидактические материалы, контрольно-измерительные материалы, конспекты уроков, систему заданий, комплекс упражнений и др.)
- Применить на практике ... (новый подход, технологию, методику, приёмы, средства и др.)
- Написать ... (статью, отчёт и др.)
- Провести ... (открытый урок, мастер-класс и др.)
- Представить результаты ... (на конференции, семинаре, педсовете, заседании ЦМК и др.)

Приведённые примеры формулировок целей и задач носят рекомендательный характер. Конкретные задачи и их количество определяются самим педагогическим работником, исходя из его возможностей и предпочтений.

3. Заполнение раздела «Индивидуальный план профессионального развития».

3.1. Раздел «Индивидуальный план профессионального развития» представлен в виде таблицы с указанием задач профессионального развития, мероприятий по их достижению, сроков и планируемых результатов.

3.2. Индивидуальный план профессионального развития предусматривает два основных вида деятельности молодого/начинающего специалиста: образовательную и творческую деятельность. Образовательный блок программы предполагает посещение молодым/начинающим специалистом семинаров/вебинаров, прежде всего – проводимых сетевым наставником, а также иными экспертами и организациями. Индивидуальная программа молодого/начинающего специалиста может предусматривать прохождение курсов повышения квалификации, стажировок и др. учебных мероприятий в иных образовательных организациях при условии, что тематика данных мероприятий соответствует выбранному направлению профессионального развития.

3.3. Мероприятия по развитию профессиональной компетенции могут включать как самостоятельные виды деятельности молодого/начинающего специалиста, так и совместные – с наставником и/или участниками сетевой группы наставляемых. Например, самостоятельно можно посмотреть вебинар, прочитать статью, а совместно с наставником или участниками сетевой группы – спроектировать учебное занятие или мастер-класс, обсудить предложенную методику или приём работы, а также посетить вебинар/семинар своего сетевого наставника и т.д.

3.4. Самостоятельные виды работ определяются молодым/начинающим специалистом исходя из собственных предпочтений, а графа «Совместно с другими» заполняется им с учётом плана мероприятий, предлагаемого сетевым наставником и отражённого в его индивидуальной программе наставничества.

3.5. Планируемые результаты должны фиксировать, какие умения и компетенции освоены молодым/начинающим специалистом в результате реализации ИППР. Они могут быть описаны с использованием глаголов настоящего времени: «Применяю методы активизации мышления обучающихся», «Разрабатываю задания для конкурсов по профессии» либо глагола «умею»: «Умею проводить консультации для родителей и обучающихся по вопросам профессиональной адаптации».

3.6. Планируемые продукты деятельности могут представлять собой разработанные документы (рабочая программа, конспект или технологическая карта учебного занятия, комплект контрольных заданий, раздаточного материалы к занятию по конкретной теме и др.) либо организованные и проведённые мероприятия (открытое занятие, мастер-класс, досуговое мероприятие для студентов и др.).

3.7. Количество часов, отводимых на обучение по индивидуальному плану профессионального развития, составляет 48 часов, из них 24 часа рекомендуется отвести на образовательную деятельность, столько же – на творческую деятельность.

3.8. Объём в часах каждого вида работ определяется согласно таблице «Нормы времени для расчёта часов за выполнение отдельных видов работ индивидуального плана профессионального развития» (Приложение 2).

3.9. В случае перевыполнения индивидуального плана молодой/начинающий специалист вписывает в таблицу фактически выполненные им виды работ, соответствующие по тематике выбранному им направлению профессионального развития, при этом в итоговом разделе программы указывается фактическое количество часов, затраченных на реализацию индивидуального плана профессионального развития.

4. Заполнение раздела «Заключение по итогам реализации индивидуальной программы профессионального развития».

4.1. Данный раздел включает в себя указание общего количества часов, выполненных молодым/начинающим специалистом, а также описание наиболее значимых результатов, достигнутых им в ходе реализации индивидуальной образовательной программы профессионального развития.

4.2. Данный раздел заполняется сетевым наставником после завершения реализации ИППР молодым/начинающим специалистом.

4.3. Для оформления итоговых результатов уместно использование следующих формулировок:

- Изучен(ы)...
- Освоен(ы)...
- Создан(ы)...
- Разработан(ы) ...
- Проведен(ы) ...
- Принял (а) участие ...
- Получены следующие результаты в обучении/развитии/воспитании обучающихся: ...

(например, положительная динамика результатов по выбранному параметру).

4.4. Представленные в итоговом разделе результаты реализации ИППР заверяются личными подписями сетевого наставника и наставляемого.

4.5. Выполненная и заверенная подписями сетевого наставника и наставляемого индивидуальная программа профессионального развития вкладывается в портфолио молодого/начинающего специалиста.

**Нормы времени для расчёта часов за выполнение отдельных видов работ
индивидуального плана профессионального развития**

№	Вид работы	Количество часов	Примечания
I. Образовательный блок, 24 часа			
1.	Участие в мастер-классе, семинаре, вебинаре, др. обучающих мероприятиях, в том числе под руководством сетевого наставника	Фактически затраченное время	При наличии подтверждающего документа (сертификат) либо отметки наставника
2.	Выполнение групповых и индивидуальных заданий сетевого наставника	3 часа на 1 задание	При наличии выполненного задания и отметки наставника
II. Творческий блок, 24 часа			
3.	Выступление (доклад) на педсовете, методическом семинаре, заседании цикловой методической комиссии (далее – ЦМК)	4 часа (1 час на выступление, 3 часа – на подготовку)	При наличии записи в протоколе заседания
4.	Проведение мастер-класса на заседании цикловой методической комиссии, на методическом семинаре	5 часов (1 час на выступление, 4 часа – на подготовку)	При наличии программы (записи в протоколе) заседания ЦМК, методического семинара
5.	Открытое занятие с обучающимися	6 часов (2 часа на проведение, 4 часа – на подготовку)	При наличии отметки наставника
6.	Выступление с докладом, мастер-классом на научно-практических конференциях, педагогических чтениях	5 часов (1 час на выступление, 4 часа – на подготовку)	При наличии темы выступления в программе конференции, педагогических чтений
7.	Написание тезисов, статьи	4 часа на 1 страницу	При наличии публикации (или справки из редакции, подтверждающей, что материал принят к публикации)
8.	Участие в написании методического пособия (в соавторстве)	4 часа на 1 страницу	При наличии публикации (или справки из издательства, подтверждающей, что материал готовится к изданию)
10.	Участие в заочных конкурсах методических разработок	5 часов на 1 методическую разработку	При наличии сертификата участника (дипломанта, победителя) с разработкой, соответствующей направлению профессионального развития

Критерии оценки эффективности работы сетевого наставника

№	Критерии	Показатели
1.	В отношении молодых/начинающих специалистов	
1.1.	Доля молодых/начинающих специалистов, выполнивших индивидуальные программы профессионального развития (ИППР), в общем количестве молодых/начинающих специалистов, охваченных программой наставничества конкретного сетевого наставника (далее – ИПН)	Не менее 80% молодых/начинающих специалистов выполнили индивидуальные программы профессионального развития (ИППР)
	Доля молодых/начинающих специалистов, включённых в деятельность методических, творческих объединений, общественную и культурную жизнь образовательной организации, в общем количестве молодых/начинающих специалистов, охваченных ИПН	Не менее 80% молодых/начинающих специалистов, охваченных ИПН, принимают активное участие в деятельности методических, творческих объединений, общественной и культурной жизни образовательной организации
1.2.	Уровень развития профессиональных педагогических компетенций наставляемых, охваченных ИПН	Увеличение частотности правильно выполняемых профессиональных действий (операций) в структуре осваиваемой компетенции
1.3.	Качество общения и взаимодействия молодых/начинающих специалистов, охваченных ИПН, со студенческим и родительским сообществами	Отсутствие или сокращение числа конфликтов молодых/начинающих специалистов со студенческим и родительским сообществами
1.4.	Наличие документально подтверждённых профессиональных достижений молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.)	Не менее 80% наставляемых в общем количестве участников ИПН имеют документально подтверждённые профессиональные достижения
1.5.	Уровень удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и их психоэмоциональное состояние (доля наставляемых, удовлетворённых собственной профессиональной педагогической деятельностью, в общем количестве наставляемых, принявших участие в ИПН)	Не менее 80% наставляемых удовлетворены собственной профессиональной педагогической деятельностью
2.	В отношении педагогов-наставников	
2.1.	Уровень развития у педагогов-наставников профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций	Увеличение частотности качественно выполняемых профессиональных действий (операций) в структуре осваиваемых компетенций
2.2.	Наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.)	Педагог-наставник имеет не менее 1 документально подтверждённого профессионального достижения

2.3.	Уровень удовлетворённости педагога-наставника собственной педагогической и наставнической деятельностью и улучшение его психоэмоционального состояния	Оптимальный уровень удовлетворённости педагога-наставника собственной педагогической и наставнической деятельностью (по результатам анкетирования наставников)
3.	В отношении образовательной организации	
3.1.	Доля молодых/начинающих специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в образовательной организации	Рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в образовательной организации, в общем количестве участников ИПН
3.2.	Качество психологического климата и межличностных отношений в сетевой группе наставляемых	Отсутствие/сокращение межличностных конфликтов; высокая частотность (не менее 70%) фактов сотрудничества, взаимопомощи при решении профессиональных задач в рамках ИПН (по результатам анкетирования наставляемых)
4.	В отношении обучающихся (студентов)	
4.1.	Уровень образовательных результатов в студенческих группах, где работают наставляемые педагоги	Стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в части тех компетенций, которые осваивали наставляемые в рамках ИПН

Форма
«Соглашение
о совместной деятельности сетевого наставника и наставляемого в рамках
реализации программы наставничества АПОУ УР «РМК МЗ УР»»

«___» _____ 202__ года

Данное соглашение устанавливает отношения между _____ (далее – Наставник) и _____ (далее – Наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы наставничества педагогических работников (далее – программа наставничества) в АПОУ УР «РМК МЗ УР» (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в программе наставничества Организации через разработку индивидуальной программы наставничества сетевого наставника (далее – ИПН), индивидуальной программы профессионального развития наставляемого (далее – ИППР), включающих комплекс мероприятий в рамках деятельности сетевой группы наставляемых.

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- оказание сетевым наставником практической помощи молодому/начинающему специалисту в приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения им должностных обязанностей;
- психолого-педагогическая поддержка молодого/начинающего специалиста в период его адаптации в новой должности;
- введение молодого/начинающего специалиста в педагогический коллектив и вовлечение его в деятельность профессиональных объединений: профсоюзной организации, цикловой методической комиссии, творческих, проектных, исследовательских групп, сетевых сообществ;
- самодиагностика наставляемым своих профессиональных затруднений и дефицитов;
- разработка и реализация под руководством сетевого наставника ИППР;
- текущая и итоговая рефлексия результатов реализации ИППР, освоения профессиональных компетенций и повышения уровня педагогического мастерства.

1.3. Стороны определили срок действия Соглашения – один учебный год.

1.4. Стороны определили форму отчётности наставляемого о выполнении ИППР: после выполнения каждого запланированного в ИППР вида работы и/или задания сетевого наставника предоставление наставляемым ИППР для выставления наставником отметки о выполнении мероприятия, заверенной его личной подписью.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Сетевой наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальную программу наставничества – комплекс мероприятий в рамках организации работы сетевой наставнической группы, в соответствии с которой давать наставляемому индивидуальные или групповые (для совместной работы с другими членами сетевой группы наставляемых) конкретные задания с определённым сроком их выполнения.

2.1.2. Сопровождать разработку наставляемым педагогом индивидуальной программы профессионального развития по курируемому сетевым наставником направлению деятельности.

2.1.3. Оказывать методическую и практическую помощь наставляемому в реализации ИППР, осуществлять мониторинг его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению.

2.1.4. Содействовать сетевому взаимодействию молодого/начинающего специалиста с другими участниками сетевой наставнической группы, направленному на совместное обсуждение и решение возникающих проблем, обмен эффективным опытом деятельности.

2.1.5. В конце учебного года по результатам наставничества представлять директору образовательной организации отзыв о выполнении молодым/начинающим специалистом ИППР, о деловых качествах наставляемого и его готовности к эффективному самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

2.1.6. Привлекать молодого/начинающего специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (цикловых методических комиссий, творческих, проектных групп и др.), формировать у него ответственное отношение к служебной деятельности, а также внимательное отношение к коллегам.

2.1.7. Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Сетевой наставник имеет право:

2.2.1. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью молодого/начинающего специалиста, вносить предложения директору Организации о его поощрении, применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

2.2.2. Привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого.

2.2.3. Направлять директору Организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника в отношении молодого/начинающего специалиста в случае регулярного неисполнения последним ИППР.

2.3. Наставляемый педагог обязан:

2.3.1. Выполнять индивидуальную программу профессионального развития.

2.3.2. Участвовать в сетевом взаимодействии с членами сетевой наставнической группы в рамках плана мероприятий, определённого сетевым наставником.

2.3.3. Повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей.

2.3.4. Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам сетевой наставнической группы.

2.4. Наставляемый педагог имеет право:

2.4.1. Пользоваться имеющейся в Организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием.

2.4.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, в рамках курируемого сетевым наставником направления педагогической деятельности.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении одного учебного года.

Подписи Сторон:

Наставник _____ (_____)
подпись (расшифровка)

Наставляемый _____ (_____)
подпись (расшифровка)

Приложение 7
к Положению о системе наставничества
педагогических работников в АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Форма

«База наставников АПОУ УР «РМК МЗ УР»»

№	ФИО наставника	Место работы	Должность	Основное направление наставничества	ФИО наставляемых педагогов	Место работы наставляемых педагогов	Должность наставляемых педагогов	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Ссылка на сетевой ресурс

Приложение 8
к Положению о системе наставничества
педагогических работников в АПОУ УР «РМК МЗ УР»

Форма

«База наставляемых педагогических работников
АПОУ УР «РМК МЗ УР»»

№	ФИО наставляемого педагога	Место работы	Должность	ФИО наставника	Место работы наставника	Должность наставника	Основное направление профессионального развития наставляемого	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Ссылка на кейс наставляемого педагога

СОГЛАСОВАНО

С Педагогическим советом

Секретарь педсовета

 Селюккина С.В.

Протокол № 3

от 14 12 2022 г.

СОГЛАСОВАНО с ППО РМК

Председатель ППО РМК

 Чибрикова Л.В.

Протокол № 2011

от 16 12 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт

 / Саенгафаров А.А.

20 11 2022 г.

Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества педагогических работников
в АПОУ УР «РМК МЗ УР» на 2023-2024 гг.

№	Мероприятие	Планируемый результат /продукт	Срок исполнения	Ответственный
1.	Разработка локальных нормативных актов по реализации программы наставничества в образовательной организации (далее – ОО)	Пакет локальных нормативных актов по реализации программы наставничества, утверждённых директором ОО	Январь-февраль 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом
2.	Разработка методических материалов к локальным нормативным актам по реализации программы наставничества в ОО	Пакет методических материалов к локальным нормативным актам по реализации программы наставничества, утверждённых директором ОО	Январь-февраль 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом
3.	Информирование педагогического сообщества ОО о реализации программы наставничества	Выступление на педагогическом совете ОО	Февраль 2023	Н.А. Мыльникова, директор ОО
4.	Назначение куратора программы наставничества образовательной организации	Утверждение директором ОО кандидатуры куратора программы наставничества ОО	Февраль 2023	Н.А. Мыльникова, директор ОО
5.	Сбор заявок на участие в программе наставничества в качестве сетевого наставника, согласий на сбор и обработку персональных данных	Комплект заявок на участие в программе наставничества	Февраль 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом
6.	Проведение семинара для будущих сетевых наставников	Будущие сетевые наставники ознакомлены с моделью деятельности сетевого наставника	Февраль 2023	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
7.	Формирование базы сетевых наставников ОО	База сетевых наставников, размещённая на сайте ОО	Февраль 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом
8.	Формирование базы наставляемых ОО из числа молодых/начинающих специалистов	База наставляемых, размещённая на сайте ОО	Февраль 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом

9.	Создание страницы программы наставничества ОО на сайте ОО	На сайте ОО создана страница программы наставничества ОО	Февраль 2023	Бармина С.М., администратор сайта ОО
10.	Обновление страницы сайта ОО, посвящённой программе наставничества	Страница программы наставничества на сайте ОО регулярно пополняется актуальной информацией	Постоянно	Бармина С.М., администратор сайта ОО
11.	Проведение молодыми/начинающими специалистами самодиагностики профессиональных компетенций	Выявлены профессиональные дефициты молодых/начинающих специалистов	Февраль-март 2023	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
12.	Проведение внешней диагностики профессиональных компетенций молодых/начинающих специалистов	Выявлены профессиональные дефициты молодых/начинающих специалистов	Февраль-март 2023	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом
13.	Проведение индивидуальных и групповых консультаций для молодых/начинающих специалистов по определению направлений профессионального развития с учётом результатов диагностики их профессиональных компетенций	Определены направления профессионального развития молодых/начинающих специалистов	Март 2023	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
14.	Формирование сетевых группы наставляемых с учётом направлений профессионального развития молодых/начинающих специалистов	Сформированы сетевые группы наставляемых	Март 2023	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
15.	Проведение корпоративных курсов повышения квалификации сетевых наставников, оценка участников-наставников по заданным критериям отбора	У преподавателей ОО сформированы компетенции наставнической деятельности	Март 2023	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО О.В. Комарова, преподаватель АОУ ДПО УР ИРО (по согласованию)
16.	Создание сетевыми наставниками ресурса для профессионального общения с сетевой группой наставляемых	Сетевыми наставниками созданы ресурсы для сетевого взаимодействия с наставляемыми	Апрель 2023	Сетевые наставники; Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
17.	Разработка сетевыми наставниками	Разработаны и утверждены директором	Апрель 2023	Сетевые наставники;

	индивидуальных программ наставничества (далее – ИПН)	ОО индивидуальные программы наставничества		Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
18.	Организация встреч сетевых наставников с участниками сетевых групп наставляемых (круглый стол, презентация портфолио наставника, обмен контактами, знакомство с ресурсом сетевой группы)	Установлены межличностные контакты участников сетевых групп	Апрель 2023	Сетевые наставники; Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
19.	Разработка совместно с наставниками индивидуальных программ профессионального развития наставляемых (далее – ИППР)	Разработаны и утверждены куратором индивидуальные программы профессионального развития наставляемых	Май 2023	Сетевые наставники; Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
20.	Реализация ИПН и ИППР	Проведены мероприятия, выполнены виды работ, запланированные в ИПН и ИППР	Сентябрь 2023 – апрель 2024	Сетевые наставники, наставляемые
21.	Сопровождение реализации ИПН (семинары, консультации для сетевых наставников; разработка методических материалов и др.)	Проведены мероприятия по сопровождению реализации ИПН; разработаны методические материалы (при необходимости)	Сентябрь 2023 – апрель 2024	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
22.	Мониторинг реализации программы наставничества ОО, включая ИПН и ИППР (анализ ИПН, электронных ресурсов сетевых наставников; выборочное посещение мероприятий с сетевыми группами наставляемых, опросы наставников и наставляемых и др.)	Собраны данные мониторинга реализации ИПН и ИППР	Сентябрь 2023 – апрель 2024	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
23.	Анализ результатов мониторинга реализации программы наставничества ОО, включая ИПН и ИППР	Подготовлен аналитический отчёт о результатах реализации программы наставничества в ОО	Май 2024	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
24.	Подведение итогов реализации программы наставничества в 2023-2024 учебном году	Представлен доклад об итогах реализации программы наставничества в ОО	Май 2024	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
25.	Проведение торжественного мероприятия по	Представлены результаты реализации ИПН и ИППР, в том числе в формате	Июнь 2024	Сетевые наставники; администрация ОО;

	подведению итогов реализации программы наставничества ОО в 2023-2024 учебном году	творческих отчётов сетевых групп, мастер-классов наставляемых и др.; отмечены и поощрены лучшие наставники		Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом; Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
26.	Публикация результатов реализации программы наставничества ОО, сведений о лучших наставниках на сайте ОО	Пользователи сайта информированы о результатах реализации программы наставничества ОО, о лучших наставниках ОО	Июнь 2024	Бармина С.М., администратор сайта ОО
27.	Обобщение и описание опыта лучших наставников	Созданы материалы, описывающие лучшие практики наставничества в ОО	Июнь-август 2024	Сетевые наставники; Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
28.	Размещение описания лучших практик наставничества на сайте ОО	Пользователи сайта ознакомлены с	Август 2024	Бармина С.М., администратор сайта ОО
29.	Подготовка статей с описанием лучших практик наставничества для публикации в федеральных и региональных периодических педагогических изданиях, научных сборниках и др.	Статьи с описанием лучших практик наставничества направлены в федеральные и региональные периодические педагогические издания, научные сборники и др.	Июнь-август 2024	Е.Р. Блинова, куратор программы наставничества ОО
30.	Сбор заявок на участие в программе наставничества ОО новых кандидатов в сетевые наставники	Сформирован список кандидатов на участие в программе наставничества ОО в качестве сетевых наставников	Июль-август 2024	Л.И. Асулмарданова, заведующий учебно-методическим отделом