

Министерство образования Тульской области  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Тульской области  
«Донской политехнический колледж»

У Т В Е Р Ж Д А Ю  
Директор ГПОУ ТО «ДПК»  
Т.А. Советова  
30.10.2018 г.

**ВНУТРИКОЛЛЕДЖНАЯ МОДЕЛЬ  
РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА  
«НАСТАВНИЧЕСТВО: НОВЫЕ ГРАНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»**

2018 г.

## АННОТАЦИЯ

ГПОУ ТО «ДПК» в рамках реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» (далее Проект) является одной из пилотных площадок реализации Проекта по направлению «старший наставник». Реализация направления наставничества по направлению «учитель-наставник» осуществляется в колледже вне рамок регионального проекта с 2006 года.

Внутриколледжная модель реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» (далее – Модель) представляет собой комплекс мероприятий, спроектированных на реализацию в педагогическом коллективе ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж» ключевых направлений наставничества как одного из механизмов эффективной модели профессионального развития, формирования кадрового потенциала в соответствии требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

## Содержание

ПАСПОРТ МОДЕЛИ	4
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	7
Актуальность	7
Нормативно-правовые условия	7
Организация внутриколледжного модели	8
Ресурсное обеспечение внутриколледжной модели	9
Кадровое обеспечение	9
Техническое обеспечение	10
Информационное обеспечение	11
Социальное партнерство	11
Маршрут достижения результатов внутриколледжной модели	11
Приложение 1. План мероприятий внутриколледжной модели реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» на 2018-2019 учебный год.	14

## ПАСПОРТ МОДЕЛИ

<b>Полное название Модели</b>	Внутриколледжная модель реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».
<b>Название организации реализующей Модель</b>	Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Донской политехнический колледж».
<b>Адрес образовательной организации</b>	301764, Тульская область, г. Донской, ул. Октябрьская, 46 тел.: (848746) 5-15-80; факс: (848746) 5-15-80; e-mail: <a href="mailto:spo.politehdon@tularegion.ru">spo.politehdon@tularegion.ru</a>
<b>Обоснование актуальности Модели, ее новизны, оригинальности</b>	Внедрение ключевых направлений наставничества в педагогическую деятельность коллектива колледжа как одного из механизмов эффективной модели профессионального развития, формирования кадрового потенциала в соответствии требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».
<b>Цель Модели</b>	Апробация и внедрение эффективной модели педагогического роста в ГПОУ ТО «ДПК» на основе наставничества.
<b>Основные задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Формирование нормативно-правовой базы реализации модели педагогического роста на основе наставничества на внутриколледжном уровне.</li> <li>➤ Разработка методических рекомендаций по внедрению механизмов старшего наставничества в педагогическом коллективе колледжа.</li> <li>➤ Проектирование современной информационной образовательной среды, в том числе с элементами цифровизации.</li> <li>➤ Популяризация и внедрение инновационных методик, приемов педагогических технологий в</li> </ul>

	<p>образовательный процесс колледжа.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Создание и последующее функционирование инновационной площадки по реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».</li> </ul>
<b>Новизна</b>	<p>Внедрение наставничества в рамках реализации функции старшего наставника с использованием моделей «Коуч-наставничество», «Спонсорское наставничество».</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>Внутриколледжная модель реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» обеспечит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Функционирование механизма наставничества по направлениям: «учитель-наставник», «старший наставник», в соответствии с актуализированной нормативно-правовой базой, как одного из элементов эффективной региональной модели педагогического роста.</li> <li>➤ Создание инновационной площадки, которая продолжит свою деятельность по диссеминации опыта и внедрению в педагогическом коллективе коуч-наставничества и менторства по ключевым направлениям.</li> <li>➤ Эффективное использование методик, приемов инновационных технологий, в том числе и цифровых, обеспечивающих повышение мотивации обучения, развития коммуникативных навыков, социализации, достижения высоких качественных показателей обучения студентов.</li> </ul>
<b>Практическая значимость</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ускорение адаптации молодых специалистов;</li> <li>➤ снижение текучести кадров и подготовить кадровый резерв;</li> <li>➤ укрепление ценностей системы профессионального образования;</li> <li>➤ формирование позитивного имиджа колледжа;</li> <li>➤ совершенствование форм методической и практической поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении.</li> </ul>

<b>Направленность</b>	Образовательная модель.
<b>Срок реализации</b>	Октябрь 2018 г – октябрь 2019 г.
<b>Разработчик</b>	Коробова Л.В., зав. методическим кабинетом ГПОУ ТО «ДПК».
<b>Целевая аудитория (потребители результатов Модели)</b>	Педагогические работники ГПОУ ТО «ДПК».

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность**

Задача развития кадрового потенциала в образовательной организации является актуальной, и ее решение является залогом успешного введения национальной системы педагогического роста, а эффективной технологией решения этой задачи является развитие системы наставничества в образовательной организации, которая способствует адаптации, эффективному развитию профессиональных компетенций сотрудников, и наконец, грамотному сплочению коллектива.

Наставничество - эффективный инструмент в повышении профессиональных компетенций, как для начинающих педагогов, так и для «опытных». Профессиональное сопровождение молодых педагогов способствует их закреплению в системе образования, а формализация роли наставника создает еще одну нишу в карьерной лестнице для педагогов и их профессионального признания, а в целом способствует повышению качества образования.

Таким образом, в современной системе образования роль наставника не ограничивается лишь передачей профессионального опыта, она гораздо шире и требует от него навыков проектирования и организации образовательного пространства, нацеленного на высокий образовательный результат.

### **Нормативно-правовые условия**

Список нормативно-законодательной документации, необходимой для организации внутриколледжной модели реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» представлен ниже:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г., №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный государственный профессиональный стандарт от 8 сентября 2015 г., №608н. «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».
- Приказ министерства образования Тульской области от 03.10.2018 г., №1321 «Об утверждении перечня пилотных учреждений, участвующих в реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».

- Приказ ГПОУ ТО «ДПК» от 25.10.2018, №515 «Об организации участия в региональном проекте «Наставничество: новые грани профессионализма».
- Внутриколледжная модель реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».
- Положение о наставничестве в ГПОУ ТО «ДПК», согласованное на заседании педагогического совета, протокол №3 от 11.02.2015 г.

### **Организация внутриколледжной Модели**

В рамках реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» в ГПОУ ТО «ДПК» сформированы две модели, которые будут охватывать ключевые формы наставничества.

#### **Первая модель - «Спонсорское наставничество»**

Данная модель наставничества, подразумевает оказание помощи человека, старшего по возрасту и (или) более влиятельного своему наставляемому. В рамках этой модели происходит одностороннее обучение наставляемого, то есть он учится у своего наставника, перенимает его опыт, следует его советам и наставлениям. Основа отношений – авторитет и влияние наставника. Его задача – давать советы и направлять поведение наставляемого. Главную роль в этой модели отводится старшему наставнику, которую может выполнять педагогический работник, имеющий большой опыт педагогической деятельности, включая методической работы. Старший наставник является координатором деятельности всех групп педагогов колледжа, проектирует образовательную среду, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

#### **Вторая модель – «Коуч-наставничество»**

Коучинг - это профессиональная помощь молодому специалисту в определении его личных целей и их достижения. Коучинг-наставничество может применяться не только к вновь принятым педагогам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам, квалификацию которых по определенным причинам необходимо повысить.

Целью наставничества - коучинга является оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональной адаптации и становлении, формирование «кадрового ядра», привитие интереса к профессиональной педагогической деятельности, индивидуальное развитие молодых специалистов и их прочное закрепление в колледже. Коуч - это специалист, который помогает молодому

(неопытному) педагогу **прояснить свои цели и спланировать их достижение**. Он не учит молодого специалиста чему-либо, а стимулирует обучение таким образом, чтобы в процессе своей работы, исходя из полученного собственного опыта, молодой педагог сам мог находить и получать необходимые знания. Коуч-наставник раскрывает потенциал педагога, а не переделывает его. Коуч-наставник, поддерживая и сопровождая молодого педагога, помогает ему учиться самостоятельно принимать решение своих проблем и задач, актуальных для его жизни, профессии, будущего. Таким образом, коуч-наставничество - это инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений; процесс, позволяющий молодым специалистам при использовании нужных методов и приёмов добиться самых высоких личностных и профессиональных результатов.

Процедура коуч-наставничества предъявляет наставнику следующие требования: эмпатичный и поддерживающий, быстро устанавливающий контакт и доверительные отношения, тактичный и корректный, умеющий задавать уточняющие и проясняющие (сильные) вопросы, внимательный, вдохновляющий и мотивирующий на достижения, позитивный, обеспечивающий эффективную обратную связь, терпеливый, ориентирующийся на результат, объективный, ответственный, обладающий навыком планирования и постановки целей, интуитивный, демонстрирующий коммуникативную компетентность.

Ключевая идея коуч-наставничества охватывается глубинные основы, базирующиеся на психологических принципах и моделях, содействует пониманию и осмыслению человеком собственных возможностей, которые возможно реализовать в профессиональной сфере своей деятельности. Важно помнить, что коучинг точнее всего обуславливается вопросом - «что ты будешь делать в той или иной ситуации»?

## **Ресурсное обеспечение внутриколледжной Модели**

### **Кадровое обеспечение**

Функциональные обязанности наставников заключаются в координации, проектировании, организации профессионального развития наставляемых, методической помощи им, а также аналитики профессиональных достижений. В тоже время в рамках указанных функций задачи у наставников различные.

**Наставник-учитель** – педагогический работник колледжа, выполняющий роль наставника для одного или несколько молодых специалистов, менее опытных и/или менее мотивированных коллег. Наставник определяет

профессиональные дефициты наставляемого, проектирует индивидуальные маршруты развития профессиональных компетенций, организует mentor-сессии, участвует в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществляет методическую и психологическую поддержку, контролирует, анализирует и оценивает успешность реализации индивидуального маршрута.

**Старший наставник**<sup>1</sup> – опытный педагогический работник колледжа. Старший наставник - выбирает, объединяющую педагогический коллектив общую педагогическую идею (или комплекс новаций), координирует деятельность инициативных групп по их внедрению и развитию, проектирует образовательную среду колледжа, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, mentor-сессии в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и помогает, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

**Наставляемый** - молодой специалист, педагог, не имеющий большого опыта в образовательной организации, перешедший из одной образовательной организации в другую, совмещающий несколько учебных дисциплин, показывающий низкие или нестабильные результаты обучения, имеющий низкий уровень мотивации к профессиональному росту. Соглашаясь выступать в роли подопечного, наставляемый берет на себя ответственность за стимулирование взаимоотношений с наставником. Именно в обязанности наставляемого входит установление целей наставничества и управление процессом с тем, чтобы программа шла на пользу его личностному и профессиональному росту. Для этого при установлении взаимоотношений с наставником наставляемый должен: знать, чего он хочет добиться от этих отношений, четко определить, что ожидается от него и насколько реалистичными должны быть цели, поставленные наставником, поскольку все, что может быть достигнуто в процессе партнерства, направленного на обучение, должно вкладываться в собственное развитие наставляемого.

### **Техническое обеспечение**

Реализация Модели не требует специального технического обеспечения. Для организации и координации внутриколледжной Модели реализации регионального Проекта используется автоматизированное рабочее место педагога, обеспечивающее образовательную деятельность.

---

<sup>1</sup> Реализуется в ГПОУ ТО «ДПК» в рамках регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».

## **Информационное обеспечение**

Реализация Модели не требует специального информационного обеспечения. Для организации и координации внутриколледжной Модели реализации регионального Проекта используется автоматизированное рабочее место педагога, оснащенное пакетом офисных программ и имеющее выход в Интернет.

Информирование о ходе реализации внутриколледжной Модели осуществляется на административных совещаниях, педагогических и методических советах, на сайте колледжа.

## **Социальное партнерство**

Реализация Проекта в рамках апробации и внедрения эффективной модели педагогического роста в ГПОУ ТО «ДПК» предполагает тесное сетевое взаимодействие, социальное партнерство с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», который организует, координирует работу всех пилотных площадок Тульской области по научно-методическому сопровождению реализации данного Проекта.

## **Маршрут достижения результатов внутриколледжной модели**

В организации процесса наставничества по направлению «старший наставник» в соответствии с технологией проектирования инноваций, в ГПОУ ТО «ДПК» выделены пять этапов маршрута достижения результатов реализации Модели. Они представлены в таблице:

Этапы маршрута достижения результатов Модели				
Первый этап	Второй этап	Третий этап	Четвертый этап	Пятый этап
<b>Эмпатия</b>	<b>Фокусировка</b>	<b>Генерация идей</b>	<b>Прототип</b>	<b>Тестирование</b>

**1. Эмпатия, как первый этап** реализации маршрута достижения результатов внутриколледжной Модели, предполагает глубокое погружение в проблемную область и опыт пользователей в рамках реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма», выявление приоритетных внутриколледжных задач (проекта), которые должен реализовать в рамках проекта старший наставник.

На данном этапе целесообразны: формулирование ключевых вопросов по исследуемой теме, проведение анкетирования, наработка материалов в различных формах.

**2. Фокусировка, как второй этап** реализации маршрута достижения результатов внутриколледжной Модели, предполагает формулирование конкретной, значимой и реализуемой задачи.

В рамках реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» была сформулирована тема внутриколледжного проекта «Внедрение облачных технологий в образовательный процесс колледжа». Начальным этапом реализации этого проекта было намечено проведение первичного анкетирования педагогических работников по использованию облачных технологий в образовательном процессе колледжа.

**3. Третий этап** реализации маршрута достижения результатов внутриколледжной Модели предполагает **генерацию идей и принятие решений** по проектированию и организации внутриколледжного проекта «Внедрение облачных технологий в образовательный процесс колледжа». Основным инструментом данного шага является мозговой штурм. Это один из самых интенсивных и сложных процессов.

Генерация идей инициативной группы педагогов колледжа во главе со старшим наставником способствовала принятию решения - формированию «дорожной карты» маршрута достижения результата реализации Модели.

**4. Четвертый этап** (самый протяженный) реализации маршрута достижения результатов внутриколледжной Модели предполагает **создание и реализацию плана мероприятий** на период с октября 2018 г. по октябрь 2019 г. (приложение 1), выполнение которого позволит провести тестирование правильности принимаемых решений. На данном этапе отбираются наиболее подходящие идеи и создается модель (**прототип**) для тестирования идей. Главная задача – опробовать идею, получить первоначальный пользовательский опыт. Как правило, в процессе создания прототипа генерируются новые идеи или улучшаются старые, происходит моделирование процесса, его визуализация с использованием различных материалов, разрабатываются сценарии.

**5. Пятый этап** (этап обобщения) реализации маршрута достижения результатов внутриколледжной Модели предполагает **получение обратной связи от педагогического коллектива, выявление лучших решений** с подведением итогов реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма». На данном этапе проверяется, работает ли идея в том формате, как ее задумывали, получает ли пользователь ожидаемый результат. Это шаг «проб и ошибок». Здесь происходит анализ своего опыта работы с разработанными моделями, а также разрабатываются более лучшие методы тестирования прототипов.

Важно понимать, что процесс дизайн-мышления итерационный: за выдвижением идеи следует процесс ее тестирования, получения результата и далее используется полученный опыт для поиска ещё более лучшего решения.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**внутриколледжной модели реализации регионального проекта**  
**«Наставничество: новые грани профессионализма»**  
**на 2018-2019 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственный	Исполнитель
<b>Этап 1. Подготовительный (теоретический)</b>				
1.	Участие в установочном семинаре участников регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».	15.10.2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., зав. методическим кабинетом, Шаталова Е.Н., методист
2.	Подготовка, актуализация нормативно-правовых документов по реализации регионального Проекта, в том числе внутриколледжной модели реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».	Октябрь 2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
3.	Согласование и утверждение внутриколледжной модели реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».	Октябрь 2018	Советова Т.А., директор ГПОУ ТО «ДПК»	зав Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР
4.	Проведение анкетирования педагогических работников колледжа по определению степени использования облачных технологий в образовательном процессе колледжа.	Октябрь 2018	Коробова Л.В., «старший наставник»	Методисты

5.	Выступление на педагогическом совете с докладом об участии в Проекте, целях и задачах внутриколледжной Модели реализации проекта.	30.10.2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
6.	Регистрация и участие в работе онлайн платформы Проекта в социальной сети «ВКонтакте».	Ноябрь 2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
7.	Участие в семинарах, вебинарах (ментор-сессиях), групповых встречах с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».	Ноябрь, по плану ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
<b>Этап 2. Основной (проектно-практический)</b>				
8.	Работа старшего наставника и педагогического коллектива колледжа по методическим материалам Проекта, плану мероприятий внутриколледжной Модели (см. данную таблицу).	Ноябрь 2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты, инициативные педагогические работники
9.	Проведение коуч-сессий (в том числе и консультаций) старшим наставником с методистами, педагогами колледжа по использованию современных педагогических и информационных технологий в образовательной среде.	Ноябрь – Декабрь 2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты, инициативные педагогические работники

10.	Подготовка и проведение методического совета на тему «Педагогический инструментарий современных электронных образовательных ресурсов» с целью актуализации знаний из данной области.	06.12.2018	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
11.	Участие в семинарах, вебинарах (ментор-сессиях), групповых встречах с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».	Декабрь, январь, по плану ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
12.	Подготовка материалов и проведение ментор-сессии в соответствии с графиком, утвержденным ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».	29.01.2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
13.	Проведение тематического педагогического совета на тему «Технология подготовки урока в современной информационной образовательной среде».	Февраль 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
14.	Участие в семинаре по подведению промежуточных итогов реализации Проекта, корректировка плана мероприятий реализации внутриколледжной Модели.	Февраль 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
15.	Подготовка и проведение цикла «Ярмарка современных образовательных технологий» - методических семинаров-практикумов,	Февраль- Апрель 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты, кураторы

	практических занятий в рамках плана работы Школы педагогического мастерства колледжа на 2018-2019 учебный год.			ступеней ШПМ
<b>Этап 3. Заключительный (аналитический)</b>				
16.	Подготовка отчетной документации и участие в итоговом мероприятии Проекта (в формате Open Space – открытого пространства).	Май 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
17.	Подведение итогов реализации внутриколледжного проекта «Внедрение облачных технологий в образовательный процесс колледжа».	Июнь 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
18.	Разработка Программы реализации в образовательной среде колледжа многоуровневой системы наставничества как механизма национальной системы педагогического роста.	Июль-август 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник», методисты
19.	Подведение итогов реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма».	Сентябрь 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»
20.	Представление итогового отчета в ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».	Октябрь 2019	Евтехова О.А., зам. директора по У и НМР	Коробова Л.В., «старший наставник»