

Приложение 1
к приказу № 01-08- 122/1
От 14.09.2020 г.

Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества
в краевом государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Советско-Гаванский промышленно-технологический техникум»
2020 – 2021 гг.

1. Нормативно-правовое обоснование:

Запуск программ наставничества обоснован:

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования КГБ ПОУ СГПТТ (далее - техникум) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3. Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально

ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества, целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

4. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в техникуме;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации программы и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

5. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом техникума. 	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

6. Формы наставничества

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В КГБ ПОУ «Советско-Гаванский промышленно - технологический техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«Педагог - студент»;

«Педагог - педагог»;

«Работодатель - студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

7. Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

8. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в КГБ ПОУ СГПТТ

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1.Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».	Июнь 2020г.	Директор. Заместители директора. Заведующий очного отделения. Методист.
			2.Подбор методических материалов для обучения наставников.		
	Выбор форм наставничества		1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и наставников.	Июль 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества
			2.Выбор форм наставничества для внедрения в КГБ ПОУ СГПТТ.		
			3.Формирование банка программ по формам наставничества: «Студент-студент», «Педагог-педагог», «Работодатель - студент».		
	Подготовка нормативной базы для внедрения системы наставничества		1.Издание приказа по КГБ ПОУ СГПТТ об организации работы по наставничеству.	Июль 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Назначение координатора и кураторов наставничества в ОО.		
3.Разработка и утверждение Положения о наставничестве в КГБ ПОУ СГПТТ.			Сентябрь 2020г.		
4.Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в КГБ ПОУ СГПТТ.					

			5.Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества в КГБ ПОУ СППТТ.		
		Информирование родителей, педагогов, социальных партнеров и обучающихся о возможностях и целях наставничества	1.Проведение педагогического совета с рассмотрением вопроса о наставничестве.	Сентябрь – октябрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Проведение заседания студенческого самоуправления с рассмотрением вопроса о наставничестве		
			3.Проведение классных часов.		
			4.Размещение информации о внедрении наставничества на официальном сайте техникума		
			5.Организация работы с предприятиями о возможном сотрудничестве по направлению «наставничество»		
			6.Проведение родительских собраний с рассмотрением вопроса о наставничестве.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь – октябрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.		
			3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: кураторы групп, социальный педагог, родители.		
			4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций при аттестации, анализ анкет профстандарта «Педагог».		
			5.Проведение мероприятий по выявлению желающих быть в роли наставляемых.		
			Формирование базы наставляемых		
		2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся			

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Проведение мероприятия (круглый стол) с педагогическими работниками для информирования и вовлечения потенциальных наставников		
		Формирование базы наставников	1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов.		Координатор. Кураторы наставничества.
			2. Формирование базы наставников из числа социальных партнеров		
4.	Обучение наставников	Определение наставников по формам наставничества.	1.Провести анализ базы наставников и выбрать кандидатуры для конкретной формы.	Ноябрь 2020г.	
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Подготовить методические материалы для обучения наставников и сопровождения их деятельности.	Декабрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Издать приказ об организации «Школы наставников» (при необходимости)..		
			3.Организовать работу «Школы наставников» и провести обучение (при необходимости).		
5.	Формирование наставнических пар /групп	Отбор наставников и наставляемых	1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Ноябрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых.		
			3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.		
			4.Соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.		
	Закрепление наставнических пар / групп		1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп»	Ноябрь 2020г.	Координатор. Кураторы наставничества.
			2.Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения.		

			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, несформировавшим пару, продолжить поиск наставника.		
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого.	Декабрь 2020г.	Кураторы наставничества
			2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	По договоренности	Наставник.
			3. Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль – апрель 2021г.	Кураторы наставничества. Наставник.
			4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2021г.	Кураторы наставничества.
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов	1. Формирование анкет обратной связи для промежуточной оценки	Февраль - апрель 2021г.	Кураторы наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Май 2021г.	Координатор
			2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.		
			3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Июнь 2021г.	Координатор
		Мотивация и поощрение наставников	1. Определение форм поощрения участников наставнической деятельности: педагогов и обучающихся	Июнь 2021г.	Координатор
			2. Определение форм поощрения участников наставнической деятельности: наставники от социальных партнеров		