

приложение 2 к приказу ГПОУ
«Топкинский технический
техникум»
от «21» сентября 2021 года №
702
«О внедрении целевой модели
наставничества»

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Топкинский технический техникум»

Рассмотрено на заседании Совета техникума
протокол № 8 от «25 08 2021 г.

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета техникума
протокол № 1 от «31 08 2021 г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества в ГПОУ «Топкинский технический техникум»
2021- 2024 годы

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»;
- Распоряжением Губернатора Кузбасса от 08.04.2020г. №38р;
- Приказом министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020г. №782

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования ГПОУ «Топкинский технический техникум» (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 полиговорочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства

1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

1. 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 духовнонравственных 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.

2. 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
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа: -с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом техникума.	Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

6. Формы наставничества

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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 ГПОУ «Топкинский технический техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«обучающийся-обучающийся»;
«преподаватель - преподаватель»;
«работодатель- обучающийся».

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. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГПОУ «Топкинский технический техникум»

Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	10	50	60	70

Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	10	20	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	70	80	85

8. 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.

9. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в ГПОУ «Топкинский технический техникум»

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества техникума	До 10 ноября 2021	Заместитель директора по НМР	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГПОУ Топкинский технический техникум (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГПОУ «Топкинский технический техникум», определение ответственных лиц).
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01.12.2021	Заместитель директора по НМР	Назначение куратора целевой модели наставничества в ГПОУ «Топкинский технический техникум» (далее -куратор).
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01 декабря 2021	Директор, заместители директора, куратор	Информирование общественности на сайте и в группах официальных пабликов.
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	До 10 декабря 2021	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	До 15 декабря 2021	Куратор, Зам.директора по УПР	Заключение соглашений с организациями-работодателями.
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 декабря 2021	Куратор	Создание раздела на сайте техникума, посвященного внедрению целевой модели наставничества в техникуме.
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			

2.1. Информировать педагогическое сообщество и партнеров техникума о возможностях и целях программы	Ежегодно октябрь	Куратор	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей - участников программы.
2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы	Ежегодно октябрь	Куратор	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	Ежегодно ноябрь	Куратор	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Ежегодно ноябрь	Куратор	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества техникума	Ежегодно ноябрь	Куратор	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнесигры, квесты и другие)	Весь период	Куратор	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте техникума

Этап 3. Формирование базы наставников

Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	Ежегодно октябрь	Куратор	Информационное продвижение моделей наставничества техникума. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества
---	---------------------	---------	---

3.2. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Куратор	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс
3.3. Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех	Ежегодно октябрь	Куратор	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных
3.4. Создание сообществ наставников внутри техникума	Весь период, по запросу	Куратор	<p>Создание клуба студенческих наставников «Мы вместе!» из числа обучающихся выпускных групп.</p> <p>Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп</p>

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников

Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их

4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников	Ежегодно октябрь	Конкурсная комиссия	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте техникума
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Ежегодно октябрь	Куратор	<p>Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)</p>

4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Февраль 2022	Куратор, наставники	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.4. Подготовка портфолио наставниками	Весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио
4.5. Провести вводную SWOT-сессию совместно для наставников из числа педагогов и студентов клуба «Мы вместе!».	Февраль 2022	Куратор	Отчет по итогам SWOT-сессии
4.6. Прохождение наставниками экспресс-курсов.	Февраль 2022	Куратор	Повышение квалификации наставника
4.5. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Март, 2022	Куратор, наставники	Обмен практиками запуска программы наставничества

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих ~~предлагаемым~~ по критериям

5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, конкурсы, игры, ролевые игры, мастер-классы)	Весь период	Куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	По запросу	Куратор	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу- планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно ноябрь	Куратор, наставники	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и наставляемых)
5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Весь период	Куратор, наставники	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)

5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Весь период	Куратор, педагог-психолог	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной	Ежегодно октябрь	Куратор	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Формирование Программы наставничества колледжа	Ежегодно, весь период	Куратор	Утверждение Программы наставничества колледжа

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп

Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон

6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Куратор наставники, наставляемые	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с	Куратор, наставники, наставляемые	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного
6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы	куратор, наставники, наставляемые	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы	Куратоо, Педагог-психолог наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых, провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратоо, Педагог-психолог наставники, наставляемые	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника начата подготовка к оформлению
6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с	Куратор, Педагог-психолог наставники	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга
6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	В течение реализации программы наставничества	Куратор, Педагог-психолог	Публикации аналитических отчетов на сайте техникума

Этап 7. Завершение наставничества

Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии,

7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (проводить итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, Педагог-психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, Педагог-психолог	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)

7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар (например, проектное ревью)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, Педагог-психолог наставники,	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и наставнических кейсов	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, Педагог-психолог наставники,	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае учебного года	Куратор	Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума
7.6. Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, наставники	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовить итоговый отчёт о результатах апробации методологии наставничества в техникуме	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, наставники	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества