

ДОРОЖНАЯ КАРТА внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Павловский техникум»

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 № 996-р;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 ГБПОУ ВО «Павловский 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 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 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.

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. 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, личного 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 ГБПОУ ВО «Павловский техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- студент – студент;
- студент – ученик;
- 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.

6. 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.

7. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Павловский 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 колледжа	До 20 февраля 2021	Сергиенко Юрий Николаевич, заместитель директора по практическому обучению и трудоустройству выпускников	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Павловский техникум» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Павловский техникум», определение ответственных лиц).
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 20 февраля 2021	Русинов Юрий Юрьевич, директора техникума	Назначение куратора целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Павловский техникум» (далее — куратор).
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01 марта 2021	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Информирование общественности на сайте и в группах официальных пабликов.
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	До 01 апреля 2021	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы

		модели наставничества	
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	До 01 июня 2021	Сергиенко Юрий Николаевич, заместитель директора по практическому обучению и трудоустройству выпускников	Заключение соглашений с организациями-работодателями.
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 апреля 2021	Ноздрачева Элина Викторовна, заместитель директора по учебной работе и развитию образовательных программ	Создание раздела на сайте колледжа, 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, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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 наставничества	Ежегодно октябрь	Лубянова Марина Викторовна, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам	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	Лубянова Марина Викторовна, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам	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	Лубянова Марина Викторовна, заместитель директора по	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора

		воспитательной работе и социальным вопросам	кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества техникума	Ежегодно ноябрь	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	Весь период	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
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 участников. Собрать данные о наставниках.	Ежегодно октябрь	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных
3.4. Создание сообществ наставников внутри техникума	Весь период, по запросу	Лубянова Марина Викторовна, заместитель директора по воспитательной работе и	Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп 1 курса.

		социальным вопросам	Создание Ассоциации благодарных выпускников (группа Вконтакте)
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников			
Задача этапа — выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми			
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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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)
4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	октябрь 2021	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.4. Подготовка портфолио наставниками	Весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио
4.5. Прохождение наставниками экспресс-курсов.	Ноябрь-декабрь 2021	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Повышение квалификации наставника
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп			
Задача этапа — сформировать пары «наставник — наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Весь период	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Сценарии встреч, памятки для наставников

5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	По запросу	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Весь период	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно октябрь	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, 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 наставляемым	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, 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 плана реализации

			программы наставничества.
6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, 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 наставника с наставляемым	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, 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	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, 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 кейса и базы практик.
6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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 эффективности реализации программы.
6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам, программы-медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	В течение реализации программы наставничества в техникуме	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	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, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, наставники, наставляемые	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, наставники, наставляемые	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, наставники, наставляемые	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, наставники, наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае учебного года	Ноздрачева Элина Викторовна, заместитель директора по учебной работе и развитию образовательных программ	Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума

7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Ноздрачева Элина Викторовна, заместитель директора по учебной работе и развитию образовательных программ	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в техникуме	Ежегодно в мае учебного года	Лица, ответственные за внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества

