

**Дорожная карта  
внедрения целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №18»  
на 2021-2024 годы**

**Нормативно – правовое обоснование**

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»;

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»;

Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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");

Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества».

**Цель внедрения целевой модели наставничества**

Цель внедрения целевой модели наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов училища.

**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.

### Механизмы реализации программы наставничества

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

### 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"> <li>• с социумом;</li> <li>• наставниками;</li> <li>• наставляемыми;</li> <li>• родителями;</li> <li>• коллективом организации.</li> </ul>	<p>Технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• интерактивные технологии;</li> <li>• тренинговые технологии;</li> <li>• проектные технологии;</li> <li>• консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;</li> </ul> <p>информационные технологии.</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организационного (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>• научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> </ul> <p>личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>

### Формы наставничества

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником, 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, компетентный, готовый 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 РХ «Профессиональное училище №18» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«педагог - педагог»;

«педагог - студент»;

«студент - 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.

### Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №18»

Наименование показателя	Период, год				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся училища, вошедших в программы наставничества училища в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся училища, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов училища, от общего числа педагогов - молодых специалистов училища, вошедших в программы наставничества училища в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) училища, вошедших в программы наставничества училища в роли наставника, %	2	10	20	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85

### Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор, выдвижение и обучение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

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

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели наставничества;

## Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества ГБПОУ РХ ПУ-18

№	Мероприятия	Содержание работы	Сроки	Ответственные
<b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>				
<b>Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</b>				
1.	Изучение нормативно-правовых материалов по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Изучение Распоряжения Минпросвещения России 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»; Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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"); Приказа Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества».	март	Администрация
2.	Подготовка нормативно-правовой базы для реализации целевой модели наставничества	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ ПУ-18 , разработка и утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в ГБПОУ РХ ПУ-18, разработка и утверждение программы целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ ПУ-18, приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества.	март	Администрация
	Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	Создание страницы проекта по наставничеству на официальном сайте ГБПОУ РХ ПУ-18 с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества.	март, апрель	Администрация, куратор сайта и куратор целевой модели наставничества
3.	Информирование	Проведение педагогического совета, классных часов, собраний.	март, апрель	Администрация и

	педагогов, обучающихся училища, учащихся школ, их родителей о целях задачах, возможностях и планируемых результатах Целевой модели наставничества	Проведение встреч с администрацией и педагогами школ, с родителями учащихся школ. Размещение информации о целевой модели наставничества на официальном сайте ГБПОУ РХ ПУ-18.		куратор целевой модели наставничества
<b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b>				
<b>Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри училища и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБПОУ РХ ПУ-18, которые можно решить с помощью наставничества</b>				
1.	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся (в том числе педагогов), учащихся школ для анализа потребностей желающих принять участие в программе. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних обучающихся училища, учащихся школ и от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников программы, от педагогов. 3. Собрать дополнительную информацию о запросах наставляемых обучающихся и учащихся школ от классных руководителей, педагога-психолога, социального педагога и родителей. 4. Собрать дополнительную информацию о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы.	март, апрель	Куратор целевой модели наставничества, кураторы форм
2.	Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся и учащихся школ.	март, апрель	Куратор целевой модели наставничества, кураторы форм
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b>				
<b>Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</b>				
1.	Сбор данных о наставниках	1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних обучающихся и от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников программы и педагогов.	март, апрель	Куратор целевой модели наставничества, кураторы форм

		3. Проведение мероприятий для информирования и вовлечение потенциальных наставников.		
2.	Формирование базы наставников	1. 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся	апрель	Куратор целевой модели наставничества
<b>Этап 4. Отбор, выдвижение и обучение наставников</b> <b>Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы и их подготовку к работе с наставляемыми</b>				
1.	Выявление наставников и включение их в базу потенциальных наставников	1. Проведение анализа базы наставников и распределение для участия в конкретных программах. 2. Заполнение анкет всеми потенциальными наставниками, включая дополнительные в базе наставников сведения.	апрель	Куратор целевой модели наставничества, кураторы по направлениям
2.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Разработать программу обучения наставников «Сетевая школа наставников». 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности в училище. 3. Привлечь к обучению наставников куратора внедрения целевой модели наставничества, педагога - психолога, волонтеров, сотрудников центра развития образования и повышения квалификации.	апрель, май	Куратор целевой модели наставничества
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</b> <b>Задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</b>				
1.	Отбор наставников и наставляемых	1. Проведение анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление анкетных данных наставляемых. 2. Проведение встреч и знакомство наставников и наставляемых. 3. Анкетирование с целью выявления предпочтения наставника, наставляемого. 4. Проведение анализа анкетирования и составление наставнических пар/групп.	апрель май	Куратор целевой модели наставничества, кураторы по направлениям
2.	Закрепление наставнических пар/групп	1. Издание приказа об утверждении наставнических пар/групп. 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, составление индивидуальных траекторий обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не	апрель , май	Куратор целевой модели наставничества

		сформировавшим пару наставляемым для продолжения поиска наставника.		
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b>				
<b>Задача этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</b>				
1.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи - планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	май - декабрь	Куратор целевой модели наставничества Кураторы по направлениям
2.	Осуществление текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	1. Анкетирование. Анкеты обратной связи для промежуточной оценки.	май - декабрь	Куратор целевой модели наставничества, кураторы по направлениям
<b>Этап 7. Завершение наставничества</b>				
<b>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.</b>				
1.	Отчеты по итогам программы наставнической деятельности	1. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе целевой модели наставничества. 2. Мониторинг качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников программы наставнической деятельности.	декабрь	Куратор целевой модели наставничества
2.	Формирование базы успешных практик	1. Оформление кейсов и баз практик на странице сайта «Наставничество» ГБПОУ РХ ПУ-18.	декабрь	Куратор целевой модели наставничества
3.	Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма и грамоты.	декабрь	Администрация