

Утверждено приказом

№ 5/ин

От 16.10.2020 г.

**Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества в
ГБПОУ РХ «Техникум коммунального хозяйства и сервиса»**

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», и направлен на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»- не менее 70% обучающихся, в том числе педагогических работников техникума вовлечены в различные формы наставничества к 2024 году.

Распоряжение 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», Письмо 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"), Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302.

Цель внедрения целевой модели наставничества- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

1. «студент – студент»;
2. «педагог – педагог»;

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Республике Хакасия

наименование показателя	2020	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	85

Цикл наставничества включает семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества в организации

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп

Этап 7. Завершение наставничества

Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества

Этап, мероприятия этапа	сроки	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	Сентябрь - октябрь	Зам по УПР	Приказ о внедрении целевой модели наставничества - утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в техникуме.
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	сентябрь	Зам по УПР	Приказ о назначении куратора проекта, ответственных по формам наставничества, проектной команды для разработки портфеля проектов по наставничеству, координации работ и концентрации ресурсов обеспечения программы.
1.3. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри организации	сентябрь	куратор проекта	Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы
1.4. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	октябрь	куратор проекта	Раздел «Наставничество» на сайте техникума : http://tehnikum19.ru с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества в 2020 году.
1.5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: - SWOT-анализ реализуемой программы наставничества; - анкета куратора.	октябрь	куратор проекта	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Анализ соответствия методологии (целевой модели) наставничества. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.

1.6 Разработать систему мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе (личностный рост, развитие собственных гибких навыков и т.д.)		куратор проекта	Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования кураторов и наставников.
--	--	-----------------	---

Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа – поддержание программы наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	Сентябрь-октябрь	куратор проекта	Протокол заседания Педагогического Совета образовательной организации. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов – участников программы
2.2. Информировать обучающихся и их родителей о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Октябрь-ноябрь	куратор проекта	Программа мероприятий. 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)	Октябрь-ноябрь	куратор проекта	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Провести анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Октябрь-ноябрь	куратор проекта	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
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	октябрь	ответственные по формам наставничества	Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией Анкета–опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
3.2. Провести первичное	октябрь	ответственные по	Формирование базы наставников по #тегам

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.		формам наставничества	
3.3. Собрать предварительные данные о наставниках внутри образовательной организации (внутренняя среда)	ноябрь	Куратор проекта	База для формы наставничества «студент – студент». База наставников из числа активных педагогов. Согласия на обработку персональных данных
3.4. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников. Провести собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (в некоторых случаях с привлечением психолога)	ноябрь	Социальный педагог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
3.5. Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	декабрь	Социальный педагог	Оценка изучаемых личностных характеристик наставников. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
Этап 4. Отбор и обучение 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 реестр наставников	ноябрь	ответственные по формам наставничества	Приказ об утверждении реестра наставников, размещение приказа на сайте техникума – страницы проекта
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить	ноябрь	Куратор проекта	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и

анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.			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 Организация обучение наставников в «Сетевой школе наставников».	ноябрь	члены проекта	Приказ об организации «Сетевой школы наставников» в техникуме. Приказ о зачислении на освоение программы
4.4. Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	ноябрь	Социальный педагог	Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
<p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p>			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп с заполнением анкет	ноябрь	ответственные по формам наставничества	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	ноябрь	ответственные по формам наставничества	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения)
5.3. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	ноябрь	ответственные по формам наставничества	Памятки для наставляемых
5.4. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп	ноябрь	куратор проекта	Приказ об утверждении наставнических пар/групп

распоряжением директора			
<p>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</p> <p>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</p>			
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Ноябрь- декабрь	ответственные по формам наставничества	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию.
6.2. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	декабрь	ответственные по формам наставничества	Создан план встреч в рамках программы наставничества.
6.3. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Ноябрь - декабрь	ответственные по формам наставничества	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.4. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и	декабрь	ответственные по формам наставничества	Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению базы практик. Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений.
6.5. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками		Куратор проекта	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ
6.6. Принять участие на вебинаре «Наставник по компетенции» для кураторов образовательных организаций и членов рабочих групп, РУМО СПО «Сетевая методическая служба»	26 ноября	Куратор проекта	Материалы вебинара

<p>Этап 7. Завершение наставничества. Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, участие в открытом публичном мероприятии для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>			
7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором	декабрь	Куратор проекта	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества по итогам анкетирования
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Декабрь	Куратор проекта, Кураторы проекта по внедрению формы наставничества	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора проекта)