

ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «Волгодонское строительное профессиональное училище № 69»

1. Нормативно-правовое обоснование:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76)
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р)
- Распоряжение Министерства просвещения России от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (разр. Министерством Просвещения и Общероссийским профсоюзом образования от 21 декабря 2021г. № АЗ -1128/08/657)
- Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций (утв. Министерством общего и профессионального образования РО от 05.04.2022 № 7)
- Устав ГБПОУ РО «Волгодонское строительное профессиональное училище № 69».

2. Цель и задачи реализации:

Цель наставничества: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Задачи наставничества:

1. улучшение показателей ГБПОУ РО ПУ № 69 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
3. раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
4. обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
5. формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
6. ускорение процесса профессионального становления и развития педагогических работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
7. сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ГБПОУ РО ПУ № 69 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
8. создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
9. выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

3. Концептуальное обоснование

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения **целей**, которые национальный проект «Образование» ставит 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.

Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы;
- 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;
-

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологически	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	Работа с участниками: наставники, наставляемые, родители (законные представители), сотрудники ГБПОУ РО ПУ № 69, работодатели.	Технологии: интерактивные, тренинговые, проектные, информационные	Мониторинг и оценка параметров программы: организационный, научно-методический, личностный

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.

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 РО «Волгодонское строительное профессиональное училище № 69» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«студент - студент»;

«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

**Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РО
«Волгодонское строительное профессиональное училище № 69»**

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

Этапы наставничества

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

**Дорожная карта целевой модели наставничества в ГБПОУ РО
«Волгодонское строительное профессиональное училище № 69»**

Наименование мероприятий этапа	Период этапа	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Цель: создание благоприятных условий для запуска целевой модели наставничества			
Обеспечение нормативно-правового оформления целевой модели наставничества	ежегодно	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «Волгодонское строительное профессиональное училище № 69» (утверждение Положения о программе наставничестве. Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества)
Создание организационных условий для запуска целевой модели наставничества	ежегодно	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В.	Назначение куратора и лиц ответственных за реализацию целевой модели наставничества
Информирование сотрудников, социальных партнеров, работодателей, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	Ежегодно в сентябре	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Информирование общественности на сайте и в группах социальных сетей

Определение заинтересованных в наставничестве потенциальных участников	ежегодно	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Сбор заявлений от потенциальных участников наставничества
--	----------	--	---

		Зам директора по УПР - Тарасенко Л.В.	
Установление партнерских отношений с организациями работодателями	ежегодно	Мастера п/о Заведующие практикой	Сбор заявлений от потенциальных участников наставничества
Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	ежегодно	Ответственный за сайт Рябошапка Т.А.	Создание раздела на сайте училища, посвященного внедрению целевой модели наставничества

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Цель: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогических сотрудников, которые можно решить помощью наставничества

Информирование педагогических сотрудников и работодателей о возможностях и целях наставничества	ежегодно октябрь	Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Согласия на сбор и обработку персональных данных от представителей работодателей
Информирование обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях наставничества	ежегодно октябрь	Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Согласие родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) на участие в наставничестве

Организация сбора запросов, наставляемых среди обучающихся и педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества	ежегодно ноябрь	Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	База данных о предварительных запросах, наставляемых по потребностям в обучении
Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и развитии о запросах наставляемых	ежегодно ноябрь	Ст. методист Титоренко Е.Н.	База наставляемых с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
Анализ соответствия выявленных запросов, наставляемых выбранным формам наставничества	ежегодно ноябрь	Ст. методист Титоренко Е.Н.	Лист изменений к программе наставничества
Разработка программы	ежегодно ноябрь	Ст. методист Титоренко Е.Н.	Приказ об утверждении Программы

Организация наставничества	ежегодно	Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Организация наставничества
Популяризация программы наставничества среди наставляемых	весь период		Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте

Этап 3. Формирование базы наставников

Цель: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Информирование потенциальных наставников о целях и задачах целевой модели наставничества, ее принципах и планируемых результатах	ежегодно октябрь	И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Зав практикой	Информационное продвижение моделей наставничества Проведение педагогического совета для информирования о запуске программы наставничества
--	------------------	--	---

Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	ежегодно октябрь	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	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 времени
Анкетирование кандидатов для участия в программе наставничества по заданным параметрам	ежегодно октябрь	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Зав практикой	Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных
Создание внутриучилищного сообщества наставников	весь период	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В.	Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп Работа Школы молодого педагога

Наименование мероприятий этапа	Период этапа	Ответственные	Результат
Этап 4. Отбор/выдвижение наставников			
Цель: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми			
Провести отбор наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников	ежегодно октябрь	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Заведующие практикой	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте училища

Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения	ежегодно октябрь	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Заведующие практикой	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)
Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	весь период	Ст. методист Титоренко Е.Н.	Пакет методических материалов
Подготовка портфолио наставниками	весь период	Наставники	Портфолио
Провести вводную SWOT-сессию совместно для наставников из числа педагогических работников и студентов	ежегодно	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Отчет по итогам SWOT сессии

Наименование мероприятий этапа	Период этапа	Ответственные	Результат
Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	апрель	Ст. методист Титоренко Е.Н. Наставники	Обмен практиками запуска программы наставничества
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп			
Цель: сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			

Организовать групповые встречи для формирования пар или групп	весь период	Гребенцова А.К. педагог-психолог Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Сценарии встреч
Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	весь период	Гребенцова А.К. педагог-психолог	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
Организовать пробную рабочую встречу и встречу планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	ежегодно	Гребенцова А.К. педагог-психолог	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар
Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	ежегодно	Гребенцова А.К. педагог-психолог	Планы индивидуального развития наставляемых
Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	весь период	Гребенцова А.К. педагог-психолог	Памятки для наставляемых

Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп	ежегодно	И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп Цель: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			
Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	весь период	И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить цель на первую встречу, назначают ее время
Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	весь период	И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничеств

Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	весь период	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Результаты встречи планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	весь период	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели

Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых	весь период	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	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
Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	в течении реализации программы	И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	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

Этап 7. Завершение наставничества

Цель: 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

<p>Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)</p>	<p>ежегодно в мае</p>	<p>И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой</p>	<p>Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества</p>
<p>Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы</p>	<p>ежегодно в мае</p>	<p>И.о. директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой</p>	<p>Отчет по итогам наставнической программы</p>
<p>Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар</p>	<p>ежегодно в мае</p>	<p>И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой</p>	<p>Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)</p>
<p>Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества</p>	<p>ежегодно в мае</p>	<p>И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК</p>	<p>Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности»</p>

		Заведующие практикой	
Сформировать базу успешных практик	ежегодно в мае	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Оформление баз практик на сайте училища
Подготовить итоговый отчёт о результатах апробации методологии наставничества в училище	ежегодно в мае	И.о.директора ГБПОУ РО ПУ № 69 Тарасенко Л.В. Ст. методист Титоренко Е.Н. Зам. директора по УВР Усачева О.В. Председатели ЦМК Заведующие практикой	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества