

Приложение 1
к приказу № 337 от 04.10.2021 г.
«О внедрении целевой
модели наставничества
в Государственном бюджетном
профессиональном образовательном
учреждении Псковской области
«Великолукский механико-технологический колледж»»

ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «Великолукский механико-технологический колледж»
2021 - 2024 годы

1. Нормативно-правовое обоснование

Внедрение программы наставничества обосновано:

- 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
- Письмом 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»)

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования ГБПОУ ПО «Великолукский механико-технологический колледж» (далее – колледж) 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 колледже как среди обучающихся, так и 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 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.

4. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в колледже;
- 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
Взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты наставничества: наставники и наставляемые.	Работас: -социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом колледжа.	Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного(эффективность системнойпланируемой деятельности); - научно-методического (наличиеметодической базы иобеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставническиеразношения 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 ГБПОУ ПО «Великолукский механико-технологический колледж» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«студент – ученик»;

«студент – 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 степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «Великолукский механико-технологический колледж»

Наименование показателя	Период год			
	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в	30	50	60	70

программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %				
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	6	8	10
Доля педагогов – молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов – молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, 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. План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «Великолукский механико-технологический колледж»

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.			
Задача этапа: создать благоприятные условия для запуска программы наставничества			

Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и др.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества

1.1. Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества колледжа	до 15.11.2021 г.	Рабочая группа	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «ВМТК» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «ВМТК», определение ответственных лиц)
1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	15.11.2021 г.	Рабочая группа	Назначение куратора целевой модели наставничества в ГБПОУ ПО «ВМТК» (далее – куратор)
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	ноябрь, 2021 г.	Директор, заместители директора, куратор	Информирование общественности на сайте колледжа, в официальных группах, в социальных сетях и мессенджерах
1.4. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	до 01 декабря 2021 г.	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями	март-апрель 2022г.	Зам.директора по УМПР	Заключение соглашений с организациями-работодателями
1.6. Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели	до 15.02. 2022 г.	Куратор, системный администратор	Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели

наставничества			наставничества в колледже.
1.7. Обучение куратора проекта на курсах повышения квалификации по программе «Система наставничества в образовательных организациях: проектирование и внедрение»	март 2022 г.	Куратор	Документ о прохождении курсов повышения квалификации
1.8. Разработка программы наставничества в ГБПОУ ПО «ВМТК»	апрель 2022 г.	Лица, ответственные по формам наставничества	Программа наставничества и нормативная документация
1.9. Обучение наставников на курсах повышения квалификации по программе «Наставник на рабочем месте как главный элемент системы наставничества на предприятии»	апрель 2022 г.	Наставники	Документ о прохождении курсов повышения квалификации
1.10. Обучение специалиста HRслужбы на курсах повышения квалификации по программе «Система наставничества на предприятии: проектирование и внедрение»	ноябрь 2021 г.	Специалист HRслужбы	Документ о прохождении курсов повышения квалификации
1.11. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	апрель 2022 г.	Рабочая группа	Информирование родительского сообщества

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Задача этапа: поддержать программу наставничества внутри колледжа и выявить конкретные проблемы

обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества

Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе

2.1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ежегодно сентябрь	Рабочая группа	Заключение по результатам анкетирования. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей-участников программы
2.2. Сбор дополнительных данных о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: родителей, классного руководителя, педагога-психолога, соцработника. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы(от законных представителей несовершеннолетних участников)	ежегодно сентябрь	Куратор, лица, ответственные по формам наставничества	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	ежегодно октябрь	Рабочая группа	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и	ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог	Заключение по результатам анкетирования.

развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых			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 колледжа	ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
Этап 3. Формирование базы наставников Задача этапа: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций			
3.1. Информирование 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 др.)	ежегодно сентябрь	Директор, заместители директора, куратор	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятий для информирования о запуске программы наставничества.
3.2. Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	ежегодно октябрь	Куратор, лица, ответственные по формам наставничества, системный администратор	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.
3.3 . Проведение первичного анкетирования кандидатов с целью определения пригодности к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Сбор данных о наставниках.	ежегодно сентябрь	Куратор, педагог-психолог, лица, ответственные по формам наставничества	Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных.
Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников Задача этапа: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации			
4.1. Проведение отбора (выдвижения) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение базы наставников	ежегодно октябрь	Конкурсная комиссия	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа
4.2. Проведение анализа потребности в обучении наставников. Заполнение анкеты в письменной форме всеми	ежегодно октябрь	Куратор, педагог-психолог	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и

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. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода	Куратор, педагог-психолог	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 обучения	апрель 2022	Куратор	Повышение квалификации наставника
4.6. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	ноябрь 2022	Куратор, ответственные по формам наставничества, 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 друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы			
5.1. Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных	в течение всего периода	Куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников

форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и др.)			
5.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	по запросу	Куратор, педагог-психолог	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Организация пробной рабочей встречи и встречи-планирования наставников и наставляемых с заполнением анкет	ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог, ответственные по формам наставничества	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.4. Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	в течение всего периода	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.5. Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	в течение всего периода	Куратор, педагог-психолог	Памятки для наставляемых
5.6. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	ежегодно октябрь	Куратор, ответственные по формам наставничества	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Формирование Программы наставничества колледжа	ежегодно, весь период	Куратор, ответственные по формам наставничества,	Утверждение Программы наставничества колледжа

		педагог-психолог	
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп Задача данного этапа: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, достигнута цель программы наставничества для конкретной наставнической пары / группы			
6.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	в течение всего периода сентябрь-октябрь	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, 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. Проведение второй рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, наставники, наставляемые	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 наставничества.
6.3. Проведение встреч-планирований рабочего процесса в рамках программы наставничества с	в соответствии с индивидуальными планами	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, наставники,	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки

наставником и наставляемым	работы наставника с наставляемым	наставляемые	взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, ответственные по формам наставничества, наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организация итоговых встреч: проведение заключительной встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновение участников успехами друг друга и обсуждение (по возможности) возникших проблем.	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, ответственные по формам наставничества, 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 кейса и базы практик.
6.6. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	в соответствии с индивидуальными планами работы	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга

	наставника с наставляемым		динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы
6.7. Трансляция промежуточных результатов программы партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	в течение реализации программы наставничества в колледже	Куратор, ответственные по формам наставничества	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
<p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>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</p> <p>Результат: достигнута цель Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, привлечено внимание общественности к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>			
7.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, педагог-психолог, ответственные по формам наставничества, наставники	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организация обсуждения результатов эффективности	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, наставники, наставляемые	Анализ итогов реализации наставнической программы в

реализации программ наставнических пар			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, наставники, наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Формирование базы успешных практик	Ежегодно в июне учебного года	Куратор, ответственные по формам наставничества, системный администратор	Оформление кейсов и баз практик на сайте колледжа
7.6. Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, ответственные по формам наставничества, системный администратор	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовка итогового отчёта о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Ежегодно в мае учебного года	Куратор	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества