

УТВЕРЖДЕНО
приказом КГБПОУ «Алтайский
государственный колледж»
от «01» марта 2020 № 43а

Директор колледжа

_____ Л.Н. Гражданкина

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в КГБПОУ «Алтайский государственный колледж»**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с 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».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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 и педагогических работников (далее – педагоги)

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей КГБПОУ «АГК» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. 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:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик»;

«работодатель – студент».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в КГБПОУ «АГК» включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в КГБПОУ «АГК» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют директор и администрация КГБПОУ «АГК», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методическая служба.

Очередность этапов представлена на рисунке.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

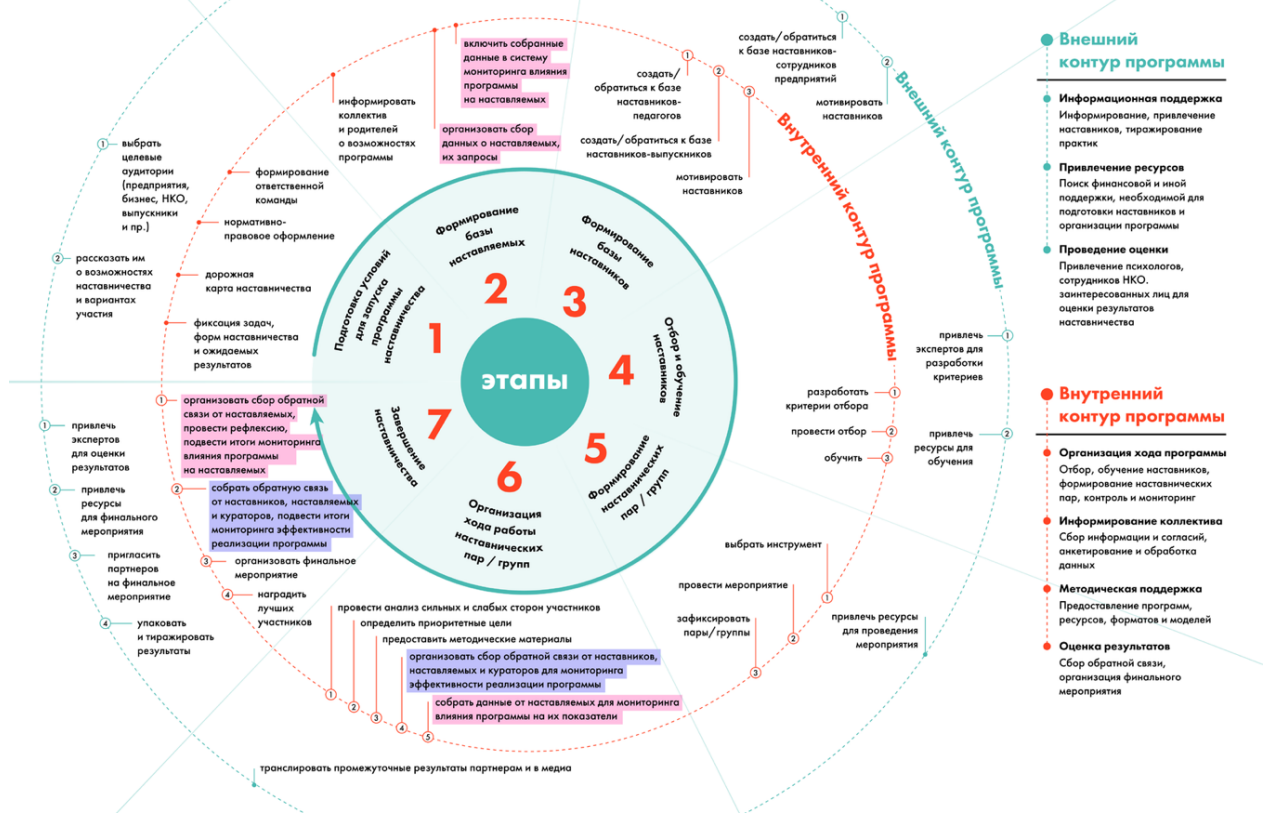


Рис. 1 Схема целевой модели этапов реализации программы в организации

**4. План мероприятий («дорожная карта») внедрения
целевой модели наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Август 2020	Заведующий сектором по учебно-методической работе, методисты
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь, октябрь 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, воспитательная служба
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Март, апрель 2021	Заместитель директора по учебно-производственной работе, заведующие отделениями
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, воспитательная служба
2	<p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение опроса среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь, октябрь 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, воспитательная служба

2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, направляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Ноябрь, декабрь 2020	Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, заведующие отделениями
2.3	Анализ полученных от направляемых и третьих лиц данных. Формирование базы направляемых	Январь 2021	Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, заведующие отделениями
3	<p>Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы 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</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь, февраль 2021	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, воспитательная служба
3.2	Оценка участников-направляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе
3.3	Проведение опроса среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь, октябрь 2020	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе
3.4	Анализ проведенного опроса потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами направляемых. Формирование	Январь, февраль	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель

	базы наставников	2021	директора по воспитательной работе
4	<p>Отбор и обучение наставников Задача: 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</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	Заместитель директора по воспитательной работе, воспитательная служба
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	В течение реализации программы	Заведующий сектором по учебно-методической работе, методисты, психологи
4.4	Обучение наставников	В течение реализации программы	Заведующий сектором по учебно-методической работе, методисты, психологи
5	<p>Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021, январь	Заместитель директора по воспитательной работе

		2022, далее-ежегодно	работе, воспитательная служба
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021, февраль 2022, далее-ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021, февраль 2022, далее-ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь 2021, февраль 2022, далее-ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6	<p>Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение организационных встреч наставника и наставляемого	Ноябрь 2021, февраль 2022, далее-ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6.2	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках	Ноябрь	Заведующий сектором по учебно-

	программы наставничества с наставником и наставляемым	2021, февраль 2022, далее-ежегодно	методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6.3	Организация обратной связи от участников по итогам встреч в рамках программы наставничества	Постоянно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6.4	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	По завершению программы	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6.5	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Июнь 2022, далее ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
6.6	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Июнь 2022, далее ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
7	<p>Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой</p>		

	рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.1	Организация и проведение торжественного мероприятия для всех участников программы наставничества	Июнь 2022, далее ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022, далее ежегодно	Заведующий сектором по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, методисты, психологи
7.3	Размещение результатов программы наставничества на сайте и в социальных сетях образовательной организации	Июнь 2022, далее ежегодно	Заместитель директора по воспитательной работе, заведующий сектором по учебно-методической работе
7.4	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь 2022, далее ежегодно	Заместитель директора по воспитательной работе, заведующий сектором по учебно-методической работе

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 25% в 2021 году;

не менее 40% в 2022 году;

не менее 55% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 7% в 2020 году;

не менее 9% в 2021 году;

не менее 11% в 2022 году;

не менее 13% в 2023 году;

не менее 15% в 2024 году.

