

ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» на период 2020- 2024 годы

**1. Нормативно-правовое
обоснование:**

Запуск программ наставничества обоснован:

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г № 996-р;
- 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».

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» (далее - лицей) 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 лицее 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 для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.
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 духовнонравственных 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 лице;
- 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
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа: -с социумом; -с наставниками; -с наставляемыми; -с родителями (законными представителями); -с коллективом лица.	Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения 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, 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 КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «обучающийся-обучающийся»;
- «работодатель- обучающийся»;
- «преподаватель - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель».

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.

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования»

Наименование показателя	Период год				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся лица, вошедших в программы наставничества лица в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся лица, вошедших в программы	2	4	6	8	10

наставничества в роли наставника, %					
Доля педагогов - молодых специалистов лица, от общего числа педагогов - молодых специалистов лица, вошедших в программы наставничества лица в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) лица, вошедших в программы наставничества лица 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

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. Дорожная карта внедрения и реаллизации целевой модели наставничества
в КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования»**

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	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 лица	До 10 октября 2020	Заместители директора, педагог-психолог, заведующий Романовским филиалом лица.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение ответственных лиц).
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01.11.2020	Заместители директора по УПР и УВР, заведующий Романовским филиалом лица.	Назначение куратора целевой модели наставничества в КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» (далее - куратор).
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01 ноября 2020	Директор, заместители директора, куратор	Информирование общественности на сайте.
1.4. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории	До 10 ноября 2020	Куратор	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	До 15 ноября 2020	Заместитель директора по УПР, завуч Романовского филиала лица, куратор	Заключение соглашений с организациями-работодателями.

1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 ноября 2020	Заведующий отделом информатизации, завуч Романовского филиала лицея, куратор.	Создание раздела на сайте лицея, посвященного внедрению целевой модели наставничества.
Этап 2. Формирование базы наставляемых Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри лицея и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество и партнеров лицея о возможностях и целях программы	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по УПР, завуч Романовского филиала лицея, куратор	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей - участников программы.
2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по УВР, заведующий Романовским филиалом лицея, психолог, куратор	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	Ежегодно ноябрь	Заместитель директора по УВР, заведующий Романовским филиалом лицея, психолог, куратор	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог, куратор	Отчет по результатам анкетирования. 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 лица	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог, куратор	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.6. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	Весь период	Педагог-психолог, куратор, кураторы и классные руководители учебных групп.	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте лица
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 (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог, куратор	Информационное продвижение моделей наставничества лица. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования о запуске программы наставничества.
3.2. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог, куратор	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. Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничества по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Собрать данные о наставниках.	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог, куратор	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных

3.4. Создание сообществ наставников внутри лица	Весь период, по запросу	Заместитель директора по УВР, куратор, студенческий актив.	Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп. Создание беседы Вконтакте «Наставничество» для студенческих наставников и кураторов групп 1 курса. Создание Ассоциации благодарных выпускников (группа Вконтакте АБВ)
Этап 4. Отбор/выдвижение 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 базу наставников	Ежегодно октябрь	Конкурсная комиссия	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте лица
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог куратор	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)
4.3. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Февраль 2021	Педагог-психолог, куратор	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 экспресс-курсов.	Февраль 2021	Заместитель директора по УВР	Повышение квалификации наставника

4.6. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Февраль 2021	Наставники, педагог-психолог, куратор	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			
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Весь период	Педагог-психолог, куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	По запросу	Педагог-психолог, куратор	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу- планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог, куратор	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Весь период	Педагог-психолог, куратор	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Весь период	Педагог-психолог куратор	Памятки для наставляемых

5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора лицея.	Ежегодно октябрь	Педагог-психолог, куратор	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Формирование Программы наставничества лицея	Ежегодно, весь период	Педагог-психолог, куратор	Утверждение Программы наставничества лицея
Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп 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			
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Педагог-психолог, Куратор, 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. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог, куратор, 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. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог, куратор, наставники, наставляемые	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог куратор, наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых, провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог, куратор, 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. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Педагог-психолог, куратор.	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.
6.7. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	В течение реализации программы наставничества в лице	Педагог-психолог, (Никулина Л.Ю.), куратор.	Публикации аналитических отчетов на сайте лица

Этап 7. Завершение наставничества

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.

7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор, наставники, наставляемые	Анализ итогов реализации наставнической программы в 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	Педагог-психолог, куратор, наставники, наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор,	Оформление кейсов и баз практик на сайте лицея
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор.	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в лице	Ежегодно в мае учебного года	Педагог-психолог, куратор.	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества