

ДОРОЖНАЯ КАРТА внедрения целевой модели наставничества в СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» 2021 - 2025 годы

1. Нормативно-правовое обоснование

Внедрение программы наставничества обосновано:

-Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 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»);

- Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД (Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области»;

- Приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 23.07.2021 № 671-ОД «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области.

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования в СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» (далее – Колледж) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной и иных сферах.
2. Улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных отношений 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	Оценочнодиагностический
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.	Работа с: -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 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, 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 СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«педагог – студент»;

«работодатель – студент»;

«педагог – педагог».

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. 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.

**7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в
СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж»**

Наименование показателя	Период год			
	2022	2023	2024	2025
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60	70
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, %	0	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

**9. План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации целевой модели наставничества в
СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный 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, создание организационных условий для осуществления программы наставничества.	до 15.05.2021 г.	Рабочая группа	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в СОГБПОУ «Козловский многопрофильный аграрный колледж», определение ответственных лиц)
1.2. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	июнь, 2021 г.	Заместитель директора по УПР, руководитель центра ИТ	Информирование общественности на сайте колледжа, создание раздела на сайте, в официальных группах, в социальных сетях и мессенджерах
1.3. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	до 01 октября 2021 г.	Рабочая группа	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы

1.4. Установление партнерских отношений с организациями работодателями	Октябрь- декабрь 2021г.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	Заключение соглашений с организациями-работодателями
1.5. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	апрель 2022 г.	Рабочая группа	Информирование родительского сообщества, через официальный сайт колледжа, родительские чаты, родительские собрания
<p>Этап 2. Формирование базы наставляемых</p> <p>Задача этапа: поддержать программу наставничества внутри колледжа и выявить конкретные проблемы обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p>Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>			
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, социальный педагог. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей	ежегодно сентябрь	Рабочая группа	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)

несовершеннолетних участников)			
2.3. Сбор запросов, направляемых (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 развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах, направляемых	ежегодно ноябрь	Социальный педагог	Заключение по результатам анкетирования. База направляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов, направляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа (при необходимости)	ежегодно ноябрь	Социальный педагог	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	Заместитель директора по учебно-методической работе	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятий для информирования о запуске программы наставничества.
3.2. 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. Оценка личностных характеристик наставников.	ежегодно сентябрь	Рабочая группа, социальный педагог, старший мастер	Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных.
3.3. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников	ежегодно октябрь	Методист, социальный педагог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.

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	Рабочая группа	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа
4.2. Проведение анализа потребности в обучении наставников. Заполнение анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	ежегодно октябрь	Методист, социальный педагог	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. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода	Методист	Пакет методических материалов
4.4. Прохождение наставниками обучения	апрель 2022	Методист, социальный педагог	Повышение квалификации наставника
4.5. Подготовка портфолио наставниками	весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио

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 форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и др.)	в течение всего периода	Рабочая группа	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	по запросу	Социальный педагог	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	в течение всего периода	Методист, социальный педагог	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.4. Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	в течение всего периода	Социальный педагог	Памятки для наставляемых
5.5. Закрепление пар/групп приказом директора образовательной организации	ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-методической работе	Приказ об утверждении наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар / группы

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	Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог	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 встреч-планирований рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Методист, социальный педагог, наставники, наставляемые	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.3. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Методист, социальный педагог, наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.

<p>6.4. 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.</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог, наставники, наставляемые</p>	<p>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.</p>
<p>6.5. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог, наставники, наставляемые</p>	<p>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</p>
<p>6.6. Трансляция промежуточных результатов программы партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.</p>	<p>в течение реализации программы наставничества в колледже</p>	<p>Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог, наставники, наставляемые</p>	<p>Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа</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, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников

Результат: достигнута цель Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, привлечено внимание общественности к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

7.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог, наставники, наставляемые	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методист, социальный педагог, наставники, наставляемые	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар	Ежегодно в мае учебного года	Методист, социальный педагог, 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	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Формирование базы успешных практик	Ежегодно в июне учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методист	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	Заместитель директора по учебно-методической работе, методист	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовка итогового отчета о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества