

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области
«Екатеринбургский промышленно-технологический техникум им. В.М. Курочкина»

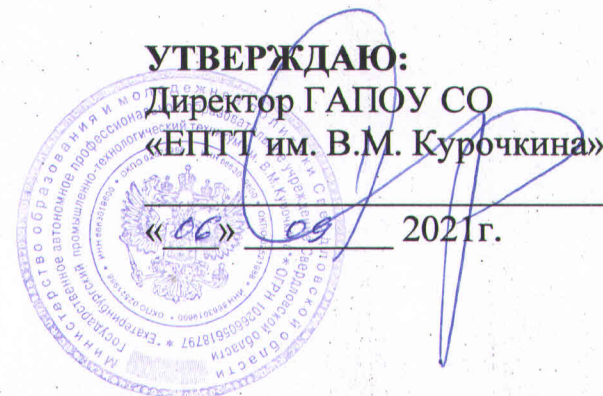
СОГЛАСОВАНО:



СОГЛАСОВАНО:



УТВЕРЖДАЮ:



ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества
в ГАПОУ СО «Екатеринбургский промышленно –
технологический техникум В.М.Курочкина»
на 2021-2024 годы

Екатеринбург 2021

1. Нормативно-правовое обоснование:

Запуски программ наставничества обоснован:

1. Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
2. Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. N. P-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»;
3. 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»);
4. Приказом Министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 30.06.2020 г. № 677 о внедрении целевой модели наставничества в Свердловской области.

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина» (далее-Техникум) 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 Техникуме 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

1. Нормативно-правовое оформление программы в Техникуме;
2. Обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
3. Планирование реализации программы и управление;
4. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
5. Организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

5. Компоненты системы наставничества.

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей техникума в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Педагог – студент», «Работник предприятия – студент».
- 5.2. Представление программ наставничества в форме «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Педагог – студент», на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
- 5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.
- 5.4. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- 5.5. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- 5.6. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- 5.7. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- 5.8. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 5.9. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.10. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

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 «студент» либо «педагог».

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 ГАПОУ СО «Екатеринбургский промышленно-технологический техникум им В.М.Курочкина» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- 1.«педагог-педагог»
- 2.«студент-студент»;
- 3.«педагог-студент».
4. «работник предприятия – 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.

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.

Дорожная карта внедрения реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство образования и молодежной политики г. Екатеринбург	<p>Осуществление государственного управление в сфере образования. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>
ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина»	<p>Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов г. Екатеринбурга. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций г. Екатеринбурга; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
Куратор целевой модели наставничества ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «Студент – студент». 2. Реализация Форма наставничества «Педагог– студент». 3. Реализация Форма наставничества «Педагог - педагог». <p>Реализация Форма наставничества «Работник – студент»</p>

8 Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

9 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне техникума
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник", Благодарственные письма.

**«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина»
на 2021 – 2024 учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<ol style="list-style-type: none"> Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. 	ежегодно апрель-май	Бабкин Н.А. директор техникума
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина»	<ol style="list-style-type: none"> Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина». Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина». Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина». Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина». Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества ГАПОУ СО «ЕПТТ им В.М.Курочкина» 	ежегодно апрель-май	Бабкин Н.А. директор техникума

Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри техникума.	ежегодно март - апрель	Заместители директора техникума	
	2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества на предприятиях. Выбор форм и программ наставничества на предприятиях	ежегодно Май	Бабкин Н.А. директор техникума. Представители предприятий	
	3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Педагог – студент», «Работник предприятия – студент»	ежегодно Май, июнь	куратор целевой модели наставничества Представители предприятий	
Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте техникума 6. Встреча с предприятиями участвующих в данной программе 7. Информирование внешней среды.	ежегодно Май, июнь	Бабкин Н.А. директор техникума	

2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: Мастеров п/о, психолог, кураторы, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 	ежегодно март - апрель	Заместители директора по УПР
		Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 3. Формирование базы данных наставляемых из числа работников предприятий. 	ежегодно Май, июнь	куратор целевой модели наставничества ОУ и предприятий
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников на предприятии, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 	ежегодно Май, июнь	куратор целевой модели наставничества ОУ и предприятий
		Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 3. Формирование базы данных наставников из числа работников предприятий. 	ежегодно Май, июнь	куратор целевой модели наставничества

4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	ежегодно август	Заместители директора техникума по УПР
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	ежегодно август	Заместители Директора техникума
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников.	ежегодно август	Бабкин Н.А. директор техникума
			3. Организовать «Школу наставников» и провести обучения	ежегодно сентябрь	куратор целевой модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	ежегодно Сентябрь - октябрь	куратор целевой модели наставничества
			2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.		
			3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.		
			4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.		
	Закрепление наставнических пар /групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	ежегодно Август - Сентябрь	Бабкин Н.А. директор техникума	
2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		ежегодно Сентябрь - октябрь	Наставники		
3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		ежегодно Сентябрь - октябрь	Педагог - психолог		

6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	В течении учебного года.	куратор целевой модели наставничества
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	ежегодно март	куратор целевой модели наставничества
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	ежегодно Январь	куратор целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах техникума и организаций-партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара". 	ежегодно Январь	Бабкин Н.А. директор техникума куратор целевой модели наставничества