

Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сосногорский технологический техникум»

Утверждаю
Директор ГПОУ «СТТ»
И.В. Ушакова
«13» *Дека* 2020 г.



**ДОРОЖНАЯ КАРТА
ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«СОСНОГОРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

СОСНОГОРСК, 2020

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов региональных проектов Республики Коми «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности образования через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

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.

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- нормативно-правовое оформление программы в образовательной организации;
- 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.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации. 	<p>Технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационный (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

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:

1. «ученик - ученик»;
2. «учитель - учитель»;
3. «студент - ученик»;
4. «работодатель - ученик»;
5. «работодатель - студент»

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. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет.

В формах «учитель - учитель» и «студент - студент» (вариация формы «ученик - ученик») возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
внедрения системы наставничества в Сосногорском технологическом техникуме

№ этапа	Наименование этапа	Длительность этапа	Направление деятельности	Документы
1	Подготовка условий для реализации программы наставничества	первая неделя	<ul style="list-style-type: none"> – информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; – определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне техникума (выпускники, работодатели и др.); – определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); – создать страницу проектного офиса на сайте техникума; – определить сроки, показатели, способы анализа потребности в обучении и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора; – разработать модель сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГПОУ «СТТ» – Положение о наставничестве (общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, метод и процедуры отбора/выдвижения наставников; обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; организация «Школы наставника», общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.; – Программа наставничества в техникуме; (ролевые модели выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, календарный план мероприятий по направлениям); – Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы; – Партнерские соглашения.

2	Формирование базы наставляемых	В течение первого месяца	<ul style="list-style-type: none"> – информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, соц.педагог), в том числе - сбор запросов наставляемых; – использовать различные форматы для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); 	<ul style="list-style-type: none"> – Перечень лиц, желающих иметь наставников; – Анкеты для анализа потребности в развитии у наставляемых; (если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей (законных представителей) и иные процедуры (при необходимости); – Отчет по результатам наставляемых.
3	Формирование базы наставников	В течение первого месяца	<ul style="list-style-type: none"> – провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); – желающих/готовых быть наставниками объединить в базу по #тегам (признакам классификации); 	<ul style="list-style-type: none"> – Формат портфолио наставника; – Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; – Письма-обращения к работодателям; – справки об отсутствии судимости, медицинские справки для партнеров;
4	Отбор/выдвижение и обучение наставников	В течение второго месяца	<ul style="list-style-type: none"> – провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; – подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); – разработать программы обучения наставников; – организовать «Школу наставников» и провести обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ об утверждении реестра наставников; – Анкеты для анализа потребности в развитии наставников; – Приказ об организации «Школы наставников», – утверждение программ и графиков обучения наставников; – Памятки для наставников.

5	Формирование наставнических пар / групп	В течение месяца после издания приказа о внедрении целевой модели наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – организовать групповые встречи для формирования пар или групп (<i>при необходимости</i>); – организовать пробную рабочую встречу и встречу- – планирование наставников и наставляемых, выбрать – форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавшим пару или группу (<i>при необходимости</i>), продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ об утверждении наставнических пар/групп; – Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения); – Памятки для наставляемых.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	До завершения отчетного периода	<ul style="list-style-type: none"> – провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; – организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; – организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками. 	<ul style="list-style-type: none"> – Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.

7	Завершение наставничества	В конце отчетного периода	<ul style="list-style-type: none"> – Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексию); – подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; – организовать итоговую встречу наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности; – организовать и провести итоговое мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (с приглашением представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций -партнеров ; – сформировать базу успешных практик (кейсов); – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе - из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<ul style="list-style-type: none"> – Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; – Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); – Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; – Благодарственные письма партнерам.
---	---------------------------	---------------------------	---	---

**ВИДЫ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА,
ВНЕДРЯЕМЫЕ И РЕАЛИЗУЕМЫЕ В СОСНОГОРСКОМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ,
ВКЛЮЧАЯ ДЕЙСТВУЮЩИЕ ПРОЕКТЫ И ПРОГРАММЫ.**

№	Наименование	Период осуществления	Проект/программа	Наставники	Функции наставника	Наставляемые
1.	Наставничество ранней профориентации	июль - ноябрь 2019 г.	Проект «Билет в будущее» (Молодые профессионалы) (см.приложение №1 – план профориентационных мероприятий)	Мастера производственного обучения, обучающиеся старших курсов.	Партнер в выстраивании профессиональной траектории школьников на основе более осознанного выбора профессиональной области деятельности	Учащиеся 7-9 классов

2.	Целевая модель наставничества (форма наставничества «работодатель – студент»)	с 2020 г.	Программа организации партнерских отношений с работодателями (в разработке)	Представители производственных предприятий города и района	Партнер в выстраивании индивидуальной профессиональной траектории обучающихся Помощник в раскрытии личностного потенциала	Обучающиеся техникума в период прохождения производственной практики на предприятиях.
3.	Модель наставничества по спортивному направлению (форма наставничества «равный – равному»);	с 2019 г.	Проект создания спортивной баскетбольной команды техникума «Черные ястребы» (см. приложение №2)	Преподаватель физической культуры	Помощник в выявлении потенциала, развитие и профессиональная поддержка обучающихся, желающих заниматься баскетболом и другими видами спорта.	Обучающиеся 1-4 курсов техникума, ориентированные на дополнительные занятия спортом и участие в спортивных
4.	Наставничество в волонтерской деятельности (форма наставничества «студент-студент»)	2020г.	Модель наставничества в рамках волонтерского движения «Доброе сердце» (см.приложение №3 - проект)	Руководитель волонтерского движения «Доброе сердце», педагог – наставник группы обучающихся.	Лидеры проектов, мастера производственного обучения классные руководители, воспитатели.	Обучающиеся техникума, ориентированные на самоопределение и активное участие в общественной жизни техникума,
5.	Модель наставничества по направлению программы успевающий – неуспевающий; (форма наставничества «студент –	2020-2024 г. г.	Программа организации внеурочной деятельности «Успевающий – неуспевающий» (в разработке)	Преподаватели, реализующие индивидуальный подход обучения. Обучающиеся, демонстрирующие успехи в учебе.	Партнер в выстраивании индивидуальной образовательной траектории; инициатор улучшения показателей.	Обучающиеся техникума, ориентированные на достижение лучших результатов в личностной образовательной траектории.

6.	<p>Модель наставничества по направлению программы «преподаватель – преподаватель»;</p>	<p>2019 - 2024 г.г.</p>	<p>Программа профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в техникуме (приложение №4)</p>	<p>Руководители, педагогические работники, имеющие опыт работы от 5 и более лет, первой и высшей квалификационной категории</p>	<p>Наставник, оказывающий помощь начинающему педагогу в развитии и реализации личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений.</p>	<p>Молодые и начинающие педагогические работники</p>
----	--	-------------------------	--	---	--	--