

РАССМОТРЕНО

на заседании Совета техникума

протокол № 3 от «24» декабря 2020г.

СОГЛАСОВАНО
Региональный центр наставничества
ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»
Руководитель _____ Дичкова Л.Р.
«3» 02 2021г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБНОУ «ТТТ»
О.В. Рогель
Приказ от 30.12.2020 № 595



ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся

в Государственном бюджетном образовательном учреждении «Троицкий технологический техникум»

2020 – 2024 учебный год

1. Нормативно-правовое обоснование

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.08.2020г. № 01/1739 «Об утверждении Концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области».

2. Цель реализации

Цель реализации региональной целевой модели наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективности системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.

3. Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Куратор – сотрудник образовательной организации, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

4. 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 самоопределения наставляемого.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В ГБПОУ «Троицкий технологический техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«студент - студент»;

«педагог – студент»;

«работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5. Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества

в ГБПОУ «Троицкий технологический техникум».

№	Наименование показателя	Контрольные значения по годам				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Доля обучающихся техникума, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70
2	Доля обучающихся техникума, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70

Дорожная карта внедрения региональной целевой модели наставничества в ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»

№	Механизмы внедрения наставничества	Основные мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные исполнители	Результат
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	Ноябрь 2020	Директор Рогель О.В.	1. 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». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ «ТТТ»	Ноябрь 2020	Директор Рогель О.В. Зам.директора по УМР Павлищук Г.А.	1. Издание приказа «Внедрение региональной целевой модели наставничества в ГБПОУ «ТТТ»». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ГБПОУ «ТТТ».
		Информирование педагогического сообщества, родительского сообщества, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества	Ежегодно октябрь	Директор Рогель О.В. Зам.директора: Павлищук Г.А., Гартвик Л.В., Полуянова Н.В.	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте ОО. 6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.).
		Выбор форм и программ наставничества исходя из	Ежегодно Ноябрь	Зам.директора по УМР Павлищук	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных

		потребностей ГБПОУ «ТТТ»		Г.А., мастера произв. обучения	наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ГБПОУ «ТТТ».
					2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
					3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Студент- студент», «Педагог – студент», «Работодатель - студент», в зависимости от запросов ГБПОУ «ТТТ».
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Ежегодно октябрь	Зам.директора по УМР Павлищук Г.А., педагоги, Соц.работник, мастера п/о	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: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.
		Формирование базы наставляемых	Ежегодно октябрь	Мастера п/о	1. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках			<p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p>
			Ежегодно октябрь	Педагог-психолог, педагоги, мастера п/о	
		Формирование базы наставников	Ежегодно ноябрь	Педагоги	<p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p>
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Ежегодно февраль	Зам.директора по УМР Павлищук Г.А.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Ежегодно февраль	Зам.директора Оноприенко Ю.Н.	<p>1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников.</p> <p>2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>3. Утвердить программы и графики обучения наставников.</p> <p>4. Организовать обучение наставников.</p>
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Ежегодно март	Педагог-психолог Зюкова Н.С., Зам.директора по ВР Полуянова Н.В.	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p>
		Закрепление наставнических пар / групп	Ежегодно ноябрь	Директор Рогель О.В.	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».

				Зам.директора по УМР Павлищук Г.А.	2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.
5.1.	Внедрения наставничества в форме «студент – студент»	– разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/ социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);	Ежегодно с ноября – весь период	Педагог-психолог Зюкова Н.С., Зам.директора по ВР Полуянова Н.В.	– создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления; - содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
		– адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию;		Педагог-психолог Зюкова Н.С., Зам.директора по ВР Полуянова Н.В.	– помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
		- сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами);		Педагог-психолог, наставники	– совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников; – повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

		– развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.			– формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию; – мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.
5.2.	Внедрения наставничества в форме «педагог – студент»	- создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов;	Ежегодно с ноября – весь период	Педагог-психолог Зюкова Н.С., зам.директора по ВР Полуянова Н.В.	– создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого активности; – помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
		- стимулирования инициативы и творчества обучающихся;		Педагоги, мастера п/о	– совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников; – мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня;
		- профилактики правонарушений в ГБПОУ «ТТТ».		Зам.директора по ВР Полуянова Н.В. Соц.педагог Копылова Г.Л.	– содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

5.3.	Внедрения наставничества в форме «работодатель – студент»	- получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.	Ежегодно с ноября – весь период	Директор Рогель О.В., зам. директора по УПР Оноприенко Ю.Н.	<ul style="list-style-type: none"> – помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; – повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие; – создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации); – получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства; – подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Ежегодно с ноября – весь период	Педагог-психолог, наставники	<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. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Ежегодно апрель	Педагог-психолог	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Ежегодно май	Зам.директора по УМР Павлищук Г.А.	<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.
		Мотивация и поощрения наставников	Ежегодно июнь	Директор Рогель О.В., зам. директора по УМР Павлищук Г.А.	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».</p>
					<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций партнеров.</p> <p>5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".</p>