

Министерство образования и науки Республики Хакасия

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Хакасия «Аграрный техникум»

УТВЕРЖДАЮ
директор ГАПОУ РХ
«Аграрный техникум»



Недопекин О.М

Дорожная карта внедрения модели наставничества

в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении
Республики Хакасия «Аграрный техникум»

с. Шира

Нормативно-правовое обоснование:

Модель наставничества в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Хакасия «Аграрный техникум» (далее - Техникум) внедряется в целях реализации национального проекта «Образование», и направлена на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы».

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации субъектов образовательного процесса.

Дорожная карта внедрения модели наставничества разработана в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.12 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования ;

Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 №100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»;

Положения о наставничестве в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум»

Дорожная карта определяет порядок организации наставничества в Техникуме по следующим направлениям: «реверсивное наставничество», «педагог - педагог»; «студент - студент», « студент - обучающийся» .

включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

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 организации; | - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение); |
| - планирование реализации программы и управление; | - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. |
| - организация системы наставничества с учетом выбранных форм; | |

Дорожная карта внедрения модели наставничества

Этап, мероприятие	Срок	Ответственный	Планируемый результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1.1. Обеспечение нормативно-правового оформления	Март-апрель	Куратор проекта	Приказ о внедрении модели наставничества - утверждение Положения о наставничестве, Дорожная карта внедрения модели наставничества в колледже (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа и ответственные)
1.2. Создание организационных условий для осуществления модели наставничества	март-апрель	Куратор проекта	Приказ о назначении куратора проекта, кураторов по направлениям наставничества. Формирование проектной команды по наставничеству, координация работ. Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставничества.
1.3. Создание условий для информационного обеспечения внедрения модели наставничества	Апрель-май	Куратор проекта	раздел «Наставничество» на сайте техникума с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению модели наставничества в 2020 году.
1.4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации модели наставничества по итогам 1 этапа: SWOT-анализ реализуемой программы наставничества	сентябрь - октябрь, декабрь	Кураторы направлений	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников.
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информирование потенциальных участников наставничества о целях, задачах и планируемых результатах	Март-апрель	Кураторы направлений	Протокол заседания Методического Совета, заседаний ЦК техникума. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов - участников, студентов (законных представителей несовершеннолетних участников)
2.2. Сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа	май	Психолог	База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в

потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в реализации модели наставничества			наставники
2.3. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным направлениям наставничества	июнь	Психолог Кураторы направлений	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
Этап 3. Формирование базы наставников Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
3.1. Информирование потенциальных наставников о целях и задачах наставничества, принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, при личных встречах и другое)	июнь	Кураторы направлений	Анкета-опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
3.2. Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	сентябрь	Психолог Кураторы направлений	Первичное анкетирование кандидатов в наставники База студентов для формы наставничества «студент - студент». База наставников из числа активных педагогов. Приказ об утверждении реестра наставников с размещением на сайте колледжа.
2.4. Предварительная оценка наставнических пар. Промежуточный мониторинг (сбор обратной связи от наставника и наставляемого)	ноябрь	Психолог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
Этап 4. Отбор и обучение наставников Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку			
4.1 Анализ потребностей в обучении наставников. Заполнение анкеты потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Март апрель	- Психолог	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты наставников (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)
4.2. Организация работы «Сетевой школы наставников» для обучения наставников образовательной организации	Март - апрель	Члены рабочей группы	Приказ об участии в «Сетевой школе наставников»
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. Анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого	май	Психолог	Анализ анкет и соединение наставников и наставляемых в пары
5.2. Организация встречи-планирования наставников и наставляемых с заполнением анкет	май	Психолог	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)
5.3. Выбор формы взаимодействия для каждой пары или группы	май	Наставники	Планы индивидуального развития наставляемых
5.4. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	сентябрь	Куратор проекта	Приказ об утверждении наставнических пар (групп)
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. Организация второй рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	сентябрь	Психолог Кураторы направлений	Выстроены доверительные отношения, получен первый результат
6.2. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	октябрь-ноябрь	Кураторы направлений	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели
6.3. Организация итоговых встреч: заключительную встречу наставника и	декабрь	Кураторы направлений	Банк достижений наставников, подготовка к оформлению кейса и базы практик

наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых. Групповая рефлексия, обмен опытом.			
6.4. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	декабрь	Психолог	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: - получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния наставничества; - получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации наставничества.
6.5. Транслирование промежуточных результатов	декабрь	Кураторы направлений	Публикации аналитических отчетов на сайте образовательной организации, в СМИ (не менее 3 публикаций от образовательной организации)
6.6. Подведение промежуточных результатов на вебинаре «Наставник по компетенции» для кураторов образовательных организаций и членов рабочих групп, РУМО СПО «Сетевая методическая служба»	декабрь	Члены рабочей группы	Систематизация базы наставников по компетенциям и перспективным навыкам (навыкам 21 века)
6.7. Мониторинг и оценка влияния наставничества на всех участников по итогам этапа	декабрь	Кураторы направлений Психолог	Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ). Выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
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. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации наставничества)	декабрь	Психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в реализации модели наставничества
7.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации	декабрь	Кураторы направлений	Анализ итогов реализации модели наставничества

наставничества. Обсуждение результатов эффективности работы наставнических пар			
7.3. Формирование базы успешных практик	январь	Куратор проекта	Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума страница «наставничество».
7.4. Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	до 2024г.	Члены рабочей группы	Публикация результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах. Электронный сборник «Лучшие практики наставничества»