

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОГПОБУ  
«Политехнический техникум»  
\_\_\_\_\_ Н.Ю.Капинос  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**План мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества в ОГПОБУ  
«Политехнический техникум»**

**1 Основные положения.** План мероприятий («дорожная карта») разработан в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», на основании приказа комитета образования ЕАО от 25 сентября 2020 № 401 «О внедрении целевой программы наставничества обучающихся в образовательных организациях Еврейской автономной области» и приказа ОГПОБУ «Политехнический техникум» от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ «О внедрении целевой модели наставничества»

*Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 15 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в ОГПОБУ «Политехнический техникум»*

*Задачи внедрения целевой модели наставничества:*

- улучшение показателей ОГПОБУ «Политехнический техникум» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося,
- поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории,
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов,
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических работников,
- проведение эффективного обмена личным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности,

В техникуме выделено 3 формы наставничества: «учитель-ученик»; «ученик-ученик» («студент - студент»); учитель-учитель».

Организация работы в рамках этих форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

### 3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» включает семь основных этапов.

- 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Издание приказа, утверждение Положения и Дорожной карты наставничества.
3. Формирование базы наставляемых.
4. Формирование базы наставников, их обучение.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Работа наставников с наставляемыми.
7. Мониторинг внедрения дорожной карты. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в ОГПОБУ «Политехнический техникум» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества. Внутренний контур представляют руководитель и педагоги ОГПОБУ «Политехнический техникум».

### 3. Характеристика контингента обучающихся ОГПОБУ «Политехнический техникум».

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт На 01.09.2020	Прогноз На 01.09.2021
1.	Численность обучающихся, чел. в том числе:		
1.1	численность обучающихся 1 курса, чел. 2 курса, чел. 3(4) курсов, чел. из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5» (всего), чел.		
1.1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел		
1.1.3	Принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
1.2.5	численность обучающихся по профессиям, чел., из них:		
1.2.6	численность обучающихся,		

	проживающих в общежитии техникума, чел.		
1.2.7	Численность инвалидов, чел, детей с ОВЗ, чел.		
1.2.8	численность обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, чел.		
1.2.9	численность обучающихся из многодетных и малообеспеченных семей, чел.		
2.	Численность педагогических работников, чел. в том числе:		
2.1	Численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
2.2	Численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
2.3	Численность педагогов, аттестованных на СЗД, чел.		
2.4	Численность педагогов со стажем работы до 3 лет чел.		
2.5	Численность педагогов со стажем работы более 30 лет чел.		
2.6	Численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
2.7	Численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций общественных организаций, чел.		
3.	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности техникума		
4.	Численность родителей (представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности техникума		
5.	Иные субъекты, принимающие активное участие в деятельности техникума (указать какие)		

#### 4. План мероприятий («Дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества. Задача: информирование о запуске программы наставничества, сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников. Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели		

	наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Капинос Н.Ю., директор техникума
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	программе наставничества	Капинос Н.Ю., директор
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	программе наставничества	Капинос Н.Ю., директор
2.	<p>Формирование базы наставляемых.</p> <p>Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, 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 несовершеннолетних участников программы	Ноябрь 2020	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психологсоцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ноябрь 2020	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР  Соколова Л.А. социальный педагог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь 2020	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
3.	<p>Формирование базы наставников</p> <p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p>Результат: сформированы базы 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</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных	Март	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР

	данных\		
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
4.	Отбор и обучение наставников Задача: 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	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников Программы.	Апрель	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	май	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
4.4	Обучение наставников	май	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
5.	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	сентябрь	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	октябрь	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	ноябрь	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
5,4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление распоряжением руководителя образовательной организации	декабрь	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.	Организация работы наставнических пар или групп. Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или в группе. Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи	Январь 2022	Зеленина Л.В.

	наставника и наставляемого		зам. директора по УВР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого Анкетирование участников.	Май 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
6.8	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	УВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной	Октябрь 2022	Зеленина Л.В.

	работы в рамках программы наставничества в кейсы		зам. директора по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	Зеленина Л.В. зам. директора по УВР

#### **6. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах
- подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
- привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данной программой:

- 1) обучающихся:
  - не менее 10% в 2020 году;
  - не менее 20% в 2021 году;
  - не менее 30% в 2022 году;
  - не менее 50% в 2023 году;
  - не менее 70% в 2024 году;
- 2) педагогических работников:
  - не менее 10% в 2020 году;
  - не менее 20% в 2021 году;
  - не менее 30% в 2022 году;
  - не менее 50% в 2023 году;
  - не менее 70% в 2024 году.