

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Бийский государственный колледж»**  
**2021 - 2025 годы**

**1. Нормативно-правовое обоснование**

Внедрение программы наставничества обосновано:

-Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

-Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»;

-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»);

-Положением о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования (приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404).

**2. Цель реализации**

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования в КГБПОУ «Бийский государственный колледж» (далее – Колледж) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной и иных сферах.
2. Улучшение психологического климата в Колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных отношений 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**

- нормативно-правовое оформление программы в Колледже;
- 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 наставничества.

## 5. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>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 наставничества: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-социумом;</li> <li>-наставниками;</li> <li>-наставляемыми;</li> <li>-родителями (законными представителями);</li> <li>-коллективом колледжа.</li> </ul>	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-интерактивные технологии;</li> <li>-тренинговые технологии;</li> <li>-проектные технологии;</li> <li>-консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;</li> <li>-информационные технологии.</li> </ul>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-организационного (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>-научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> <li>-личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</li> </ul>

## 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 «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 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 КГБПОУ «Бийский государственный колледж» будут реализовываться следующие формы наставничества:  
«педагог – студент»;

«работодатель – студент»;  
«педагог – педагог».

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.

### 7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Бийский государственный колледж»

Наименование показателя	Период год			
	2022	2023	2024	2025
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	6	8	10
Доля педагогов – молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов – молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	0	20	25	30

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	70	80	85

**9. План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации целевой модели наставничества в КГБПОУ «Бийский государственный колледж»»**

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
<p><b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.</b>  <b>Задача этапа: создать благоприятные условия для запуска программы наставничества</b>  <b>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и др.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</b></p>			
1.1. Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества колледжа, создание организационных условий для осуществления программы наставничества.	до 15.02.2022 г.	Рабочая группа	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в КГБПОУ «Бийский государственный колледж» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Бийский государственный колледж», определение ответственных лиц)
1.2. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	февраль, 2022 г.	Заместитель директора по УМР, руководитель центра ИТ	Информирование общественности на сайте колледжа, создание раздела на сайте, в официальных группах, в социальных сетях и мессенджерах

1.3. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	до 01 апреля 2022 г.	Рабочая группа	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы
1.4. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями	март-апрель 2022г.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	Заключение соглашений с организациями-работодателями
1.5. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	апрель 2021 г.	Рабочая группа	Информирование родительского сообщества, через официальный сайт колледжа, родительские чаты, родительские собрания
<b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача этапа: поддержать программу наставничества внутри колледжа и выявить конкретные проблемы обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества</b> <b>Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</b>			
2.1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ежегодно сентябрь	Рабочая группа	Заключение по результатам анкетирования. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов и представителей работодателей-участников программы
2.2. Сбор дополнительных данных о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: родителей, классного руководителя, педагога-психолога, социальный педагог. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей	ежегодно сентябрь	Рабочая группа	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)

несовершеннолетних участников)			
2.3. Сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества)	ежегодно октябрь	Рабочая группа	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	ежегодно ноябрь	Педагог-психолог	Заключение по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа (при необходимости)	ежегодно ноябрь	Педагог-психолог	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b> <b>Задача этапа: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</b> <b>Результат: сформирована база 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</b>			
3.1. Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы,	ежегодно сентябрь	Заместитель директора по учебно-методической работе	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятий для информирования о запуске

при личных встречах и др.)			программы наставничества.
3.2. Проведение первичного анкетирования кандидатов с целью определения пригодности к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Сбор данных о наставниках. Оценка личностных характеристик наставников.	ежегодно сентябрь	Рабочая группа, педагог психолог, старшие мастера	Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных.
3.3. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников	ежегодно октябрь	Методисты корпусов, педагог психолог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
<b>Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников</b> <b>Задача этапа: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</b> <b>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</b>			
4.1. Проведение отбора (выдвижения) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение базы наставников	ежегодно октябрь	Рабочая группа	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа
4.2. Проведение анализа потребности в обучении наставников. Заполнение анкеты в письменной форме всеми	ежегодно октябрь	Методисты корпусов, педагог-психолог	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и

потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.			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)
4.3. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода	Методисты корпусов	Пакет методических материалов
4.4. Прохождение наставниками обучения	апрель 2021	Методисты корпусов, педагог-психолог	Повышение квалификации наставника
4.5. Подготовка портфолио наставниками	весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</b> <b>Задача этапа: сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</b> <b>Результат: сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы</b>			
5.1. Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и др.)	в течение всего периода	Рабочая группа	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после	по запросу	Педагог-психолог	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары

завершения групповой встречи			
5.3. Выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	в течение всего периода	Методисты корпусов, педагог-психолог	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.4. Обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	в течение всего периода	Педагог-психолог	Памятки для наставляемых
5.5. Закрепление пар/групп приказом директора образовательной организации	ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-методической работе	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b> <b>Задача данного этапа: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</b> <b>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, достигнута цель программы наставничества для конкретной наставнической пары / группы</b>			
6.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	в течение всего периода сентябрь-октябрь	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2. Проведение встреч-планирований рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	в соответствии с индивидуальными планами работы	Методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан

	наставника с наставляемым		примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.3. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.4. Организация итоговых встреч: проведение заключительной встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновение участников успехами друг друга и обсуждение (по возможности) возникших проблем.	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.
6.5. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга

			эффективности реализации программы
6.6. Трансляция промежуточных результатов программы партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	в течение реализации программы наставничества в колледже	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
<p><b>Этап 7. Завершение наставничества</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>Результат: достигнута цель Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, привлечено внимание общественности к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</b></p>			
7.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар	Ежегодно в мае учебного года	Методисты корпусов, педагог-психолог, наставники, наставляемые	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества,	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов, педагог-	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности

чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов		психолог, наставники, наставляемые	
7.5. Формирование базы успешных практик	Ежегодно в июне учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов	Оформление кейсов и баз практик на сайте колледжа
7.6. Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе, методисты корпусов	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах.
7.7. Подготовка итогового отчёта о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Ежегодно в мае учебного года	Заместитель директора по учебно-методической работе	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества