

**Областное государственное автономное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Технологический колледж»**

**П Р И К А З**

от 09.02.2021

№ 9

Великий Новгород

**О внедрении целевой модели  
наставничества обучающихся**

В целях реализации мероприятий федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и в соответствии с пунктом 2 распоряжения 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»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Организовать работу по внедрению целевой модели наставничества
2. Утвердить план мероприятий (дорожную карту) по внедрению целевой модели наставничества в колледже на 2021 год (Приложение 1).
3. Общую координацию деятельности педагогического коллектива по внедрению целевой модели наставничества в колледже возложить на Петрову О.В, заместителя директора по учебно-производственной работе.
4. Методическое сопровождение внедрения модели наставничества возложить на Котлярову И.В., методиста.
5. Закрепить ответственность за внедрение и организацию реализации программ наставничества по направлениям и видам взаимодействия в следующем порядке:  
«преподаватель-преподаватель» - заместитель директора по УР Желток Э.В., методист Котлярова И.В.  
«студент-студент», «специалист(куратор)-студент», - заместитель директора по УВР Соколова Ю.С., педагог-психолог Гончаренко Е.Н., социальный педагог Семенова Е.В.

«работодатель-студент»- заведующая производственной практикой Мельникова О.Б., заведующие отделениями;

«мастер (преподаватель) - студент» - заместитель директора по УПР Петрова О.В., заведующая производственной практикой Мельникова О.Б., заведующие отделениями;

«студент-ученик» - заведующая отделом образовательного маркетинга Бхатти А.А., заведующие отделениями.

6. Провести 17.02.2021 педагогический совет по вопросу «О внедрении целевой модели наставничества в колледже».

7. Петровой О.В., заместителю директора по УПР подготовить материалы по указанной проблеме для размещения на официальном сайте колледжа.

6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



Д.С. Иванов

С приказом ознакомлены:

Утверждаю  
Директор  
ОГА ПОУ «Технологический колледж»  
Д.С. Иванов  
« 09 » февраля 2021г.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА  
внедрения целевой модели наставничества  
в ОГА ПОУ «Технологический колледж»  
на 2021год**

**1. Нормативно-правовое обоснование:**

Дорожная карта разработана 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».

**2. Цель реализации**

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в ОГА ПОУ «Технологический колледж» (далее - колледж) через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.

2. Улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций 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 наставничества;
- Организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

## 5. 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"> <li>- с 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 ОГА ПОУ «Технологический колледж» будут реализовываться следующие формы наставничества: «студент -студент»; «преподаватель -студент»; «студент-ученик»; «преподаватель - преподаватель»; «работодатель- студент».

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

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

#### 7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОГА ПОУ «Технологический колледж»

Наименование показателя	Период год			
	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов - молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	50	60	70

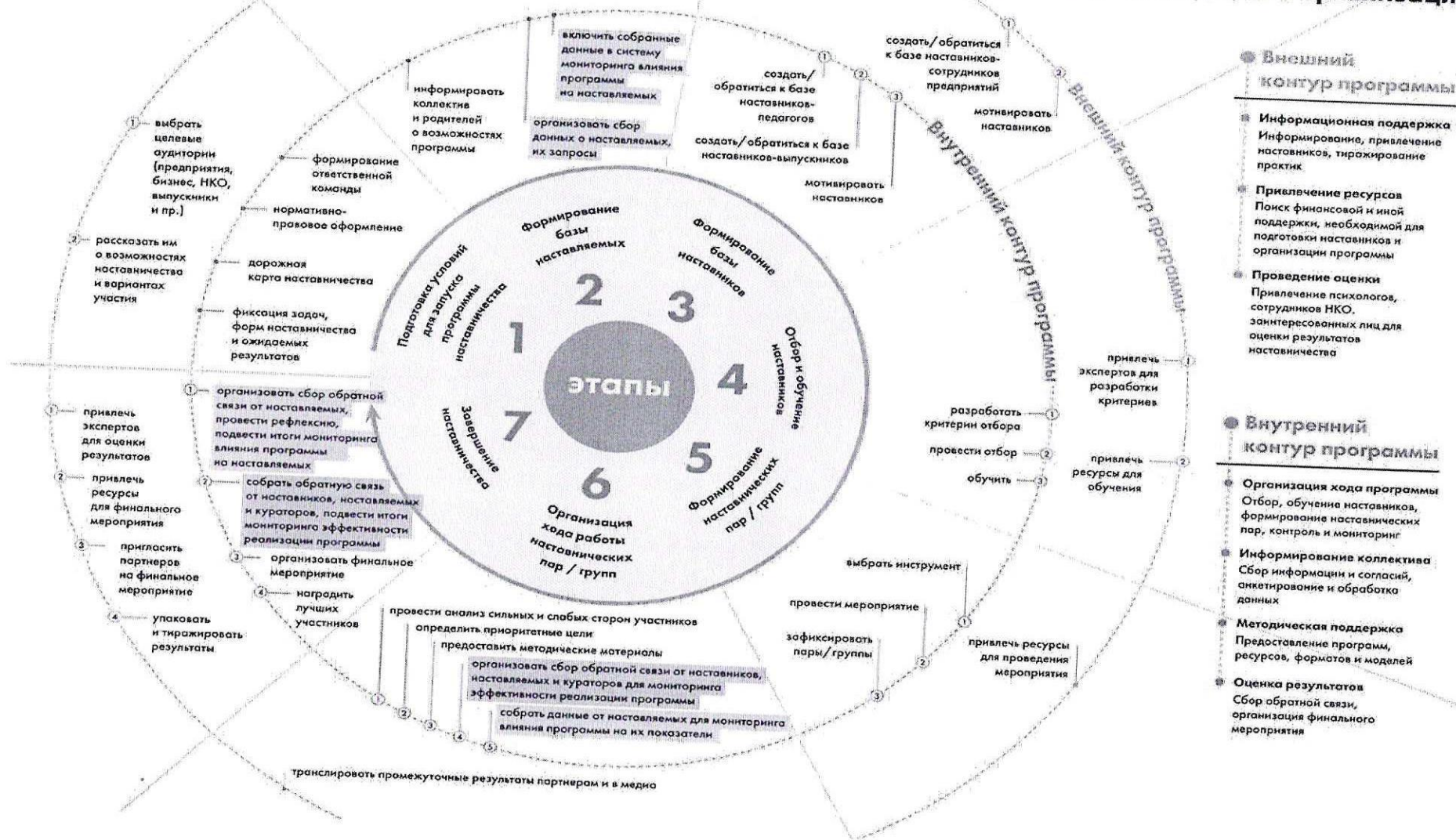
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	2	20	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	70	80	85

### 8. Этапы внедрения модели наставничества

Реализация программы наставничества в ОГА ПОУ «Технологический колледж» 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 или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

# Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации





**Дорожная карта (план мероприятий)  
внедрения и реализации целевой модели наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b></p> <p><b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества, создание организационных условий внедрения; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p><b>Результат:</b> 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</p>		
1.1.	Подготовка приказа «О внедрении целевой модели наставничества в колледже». Создание рабочей группы.	Февраль 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР
1.2.	<p>Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению модели наставничества:</p> <p>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», методических рекомендаций.</p>	Февраль 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Котлярова И.В., методист
1.3.	Создание раздела «Наставничество» на официальном сайте колледжа	Февраль 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Чуваков А.Г., заведующий отделом информационного обеспечения

1.4.	Разработка и утверждение Положения о наставничестве в колледже.	Февраль 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР
1.5	Информирование педагогического сообщества колледжа о реализации программы наставничества 1. Проведение педагогического совета. 2. Рассмотрение «дорожной карты» внедрения 3. Определение форм и моделей наставничества, уже реализуемых и рекомендованных для реализации в колледже.	Февраль 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист
1.6	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Март 2021	Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Заведующие отделениями
1.7	Организация и проведение информирования представителей работодателей (организаций и предприятий), сообщества выпускников о реализации программы наставничества, поиска возможных форм.	Март 2021	Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями
1.8	Информирование студентов о реализуемой программе наставничества	Март 2021	Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Заведующие отделениями Педагог-психолог Социальный педагог Кураторы групп
2	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		

2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Март 2021	Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Заведующие отделениями Педагог-психолог Социальный педагог Кураторы групп
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: кураторы, педагог-психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Март 2021	Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Заведующие отделениями Педагог-психолог Социальный педагог Кураторы групп
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Апрель 2021	Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Заведующие отделениями Педагог-психолог Социальный педагог
3	<p><b>Формирование базы наставников</b></p> <p><b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p><b>Результат:</b> 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	Апрель 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист

3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Апрель 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Апрель 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист
4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b></p> <p><b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p><b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых колледжа</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2021	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР;

			Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой; Заведующие отделениями; Котлярова И.В., методист
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением педагога-психолога)	Май 2012	Петрова О.В., заместитель директора по УПР; Желток Э.В., заместитель директора по УР; Соколова Ю.С., заместитель директора по УВР; Мельникова О.Б., заведующая практикой;
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	Котлярова И.В., методист
4.4	Обучение наставников	Май-июнь 2021	РИПР
5	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой (индивидуальной) встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	руководители по направлениям наставничества по соответствующей модели (форме)наставничества
5.2	Формирование пар для реализации программы наставничества, актуализация запросов наставляемых и возможностей наставников.	Сентябрь 2021	руководители по направлениям наставничества по соответствующей модели (форме)наставничества
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом по колледжу	Сентябрь 2021	руководители по направлениям наставничества по соответствующей модели (форме)наставничества

6	<b>Организация работы наставнических пар или групп:</b> <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь 2021	Наставники, руководители по направлениям наставничества
6.2	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Сентябрь 2021	Наставники, руководители по направлениям наставничества
6.3	Реализация программ наставничества	Сентябрь-ноябрь 2021	Наставники, наставляемые
6.4	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Декабрь 2021	Педагог – психолог Социальный педагог
7.	<b>Завершение наставничества</b> <b>Задача:</b> 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. <b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.1	Подведение итогов реализации программы. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте колледжа и организаций-партнеров	Декабрь 2021	Руководители по направлениям наставничества
7.2	Разработка ежегодного цикла мероприятий по реализации модели наставничества в колледже.	Декабрь 2021	Рабочая группа