



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБ ПОУ РК «ФПТ»

Н.Ю. Мишакина

«01» сентября 2020г.

## ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Феодосийский политехнический техникум»  
2020- 2024 годы

### 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 Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Феодосийский политехнический техникум» (далее - техникум) 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 техникуме 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. Задачи реализации**

1. Улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **4. 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.

## 5. Механизмы реализации программы наставничества

- Нормативно-правовое оформление программы в техникуме;
- 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.

## 6. Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно - диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Работа: - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; -родителями (законными представителями); -коллективом техникума.	Технологии: -интерактивные технологии; -тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; -информационные технологии.	Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного (эффективность системной планируемой деятельности); -научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.

## 7. 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, личностного 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 техникуме будут реализовываться следующие формы наставничества: «обучающийся - обучающийся»;

- наставник (опытный преподаватель) - вновь принятый преподаватель;
- наставник (опытный преподаватель) - студент;
- наставник (опытный специалист от предприятия) – студент;
- наставник (опытный студент) – студент.

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.

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.

#### **8. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в техникуме**

Наименование показателя	Период год				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %	2	10	20	25	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85

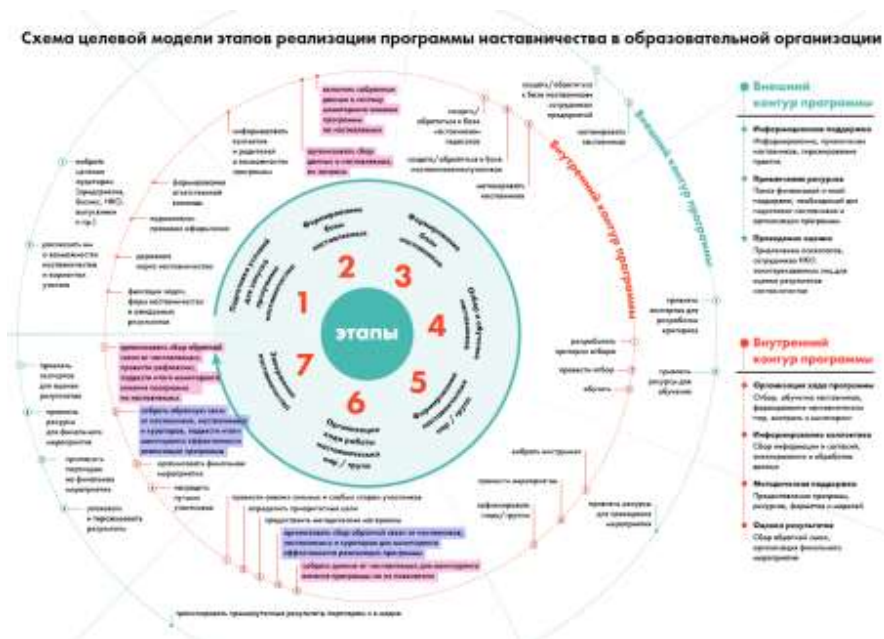
## 9. Этапы наставничества

Реализация программы наставничества в техникуме 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.

Реализация программы наставничества в техникуме 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 и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация техникума, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, социальный педагог, методист. Очередность этапов представлена на рисунке.



### 10. Характеристика контингента техникума

№ п/п	Показатель	Значение на 01.01.2021
1	<b><i>Численность обучающихся, чел, в том числе:</i></b>	655
1.1	38.02.01. Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	77
1.2	40.02.01 Право и организация социального обеспечения	121
1.3	09.02.07 «Информационные системы и программирование» квалификация – программист.	100
1.4	09.02.07 «Информационные системы и программирование» квалификация – разработчик веб и мультимедийных приложений.	93
1.5	19.02.10 Технология продукции общественного питания	92
1.6	15.02.08 Технология машиностроения	75
1.7	08.02.09 «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий»	97
2	<b><i>Численность педагогических работников, чел., в том числе:</i></b>	47
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел	11
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	14
2.3	численность педагогов без категории, чел.	22
2.4	численность педагогов в возрасте до 40 лет, чел	18
2.5	численность педагогов в возрасте 41-50 лет, чел.	11
2.6	численность педагогов в возрасте 51-65 лет, чел	13
2.7	численность педагогов со стажем, в возрасте свыше 65 лет, чел.	5

## 11. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в техникуме

№ п/п	Мероприятия	Ключевой результат	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Документы (мероприятия, ресурсы), закрепляющие результаты
1	<b>I Этап: Подготовка условий для запуска модели наставничества</b> <i>Основные задачи:</i> Создание организационных и содержательных условий для реализации модели наставничества				
1.1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	Сентябрь 2020	Директор	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». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.
1.2	Информирование коллектива, обучающихся, внешней	Информирование аудитории через целевые медиа о возможностях модели	Сентябрь-ноябрь 2020	Директор	Тематические совещания, методический совет, педагогический совет,

	аудитории о подготовке модели наставничества	наставничества, планируемых результатах и вариантах участия			семинары, круглые столы, Проведение родительских собраний. Проведение конференций. Проведение классных часов. Информирование на сайте техникума. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций)
1.3	Формирование ответственной команды (рабочей группы)	Создание площадки рабочего взаимодействия внешнего ресурса (потенциальные наставники, социальные партнеры, представители работодателей, волонтеры и т.д. Определение кураторов модели наставничества.	Сентябрь-ноябрь 2020	Директор	Распоряжение о составе рабочей группы
1.4	Нормативно- правовое обеспечение реализации модели наставничества	Наличие необходимой для реализации модели наставничества нормативной документации.	Декабрь 2020	Директор	- Целевая модель наставничества; -Дорожная карта; - Приказы; - Планы работы наставников с наставляемыми.
1.5	Создание дорожной карты наставничества	Утверждение и реализация дорожной карты внедрения модели наставничества	Сентябрь 2020	Директор, кураторы	Приказ о создании и утверждении дорожной карты для реализации модели наставничества
1.6	Выявление предварительных	Выбор аудитории для поиска наставников	Ноябрь 2020	Директор, кураторы	Заседание рабочей группы



	запросов от потенциальных наставляемых				
1.7	Выбор форм наставничества, ожидаемых результатов за период	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей модели наставничества (на основе сбора предварительных запросов от потенциальных наставляемых)	Ноябрь-декабрь 2020	Кураторы	Заседание рабочей группы. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
1.8	Организация информационного освещения мероприятий по реализации модели наставничества в техникуме	Обеспечение информационной открытости реализации модели наставничества	Постоянно	Кураторы	Создание тематической страницы на сайте техникума «Наставничество»; Новости и публикации в СМИ, соц. сетях о событиях реализации модели наставничества.
2	<b>II Этап: Формирование базы наставляемых</b> <b>Основные задачи:</b> поддержание модели наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем, обучающихся и педагогов техникума, которые можно решить с помощью наставничества. Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях.				
2.1	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях модели наставничества в техникуме	Распространение информации о возможностях модели наставничества, планируемых результатах и вариантах участия в модели наставничества	Постоянно	Кураторы	Заседание рабочей группы с приглашением потенциальных наставляемых; Протоколы заседаний цикловых комиссий.
2.2	Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог)	Формирование банков данных наставляемых с перечнем вопросов, необходимым для подбора наставников.	Постоянно	Кураторы	Банки данных наставляемых (по каждой программе) Формирование базы данных наставляемых из числа преподавателей. Формирование базы данных наставляемых из числа

					обучающихся.
3	<b>III Этап: Формирование базы наставников</b> <i>Основные задачи:</i> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников				
3.1	Информирование потенциальных наставников о целях и задачах наставничества, принципах и планируемых результатах	Распространение информации о возможностях модели наставничества (на профильных мероприятиях с привлечением работодателей)	Постоянно	Кураторы	Проведение собеседований, семинаров, круглых столов с потенциальными наставниками.
3.2	Организация сбора данных о наставниках по доступным каналам (зав. отделениями, педагог-психолог, социальный педагог, работодателей)	Формирование банков данных наставников с перечнем вопросов, необходимым для подбора наставников.	Постоянно	Кураторы	Банки данных наставников (по каждой программе) Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. Формирование базы данных наставников из числа работодателей.
4	<b>IV Этап: Отбор и обучение наставников</b> <i>Основные задачи:</i> Обеспечение кадровых условий для реализации модели наставничества				
4.1	Проведение отбора (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве	Разработка критериев отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых	Сентябрь 2020	Кураторы	Приказ об утверждении наставников.
4.2	Анализ потребностей в обучении наставников	Подготовка и разработка методических материалов для обучения наставников.	Сентябрь-декабрь 2020	Кураторы	Заседание рабочей группы
4.3	Поиск экспертов и материалов для	Подготовка и разработка методических материалов для	Постоянно	Кураторы	Заседание рабочей группы

	проведения обучения наставников	обучения наставников. Выбор форм и методов обучения наставников, педагогических технологий			
4.4	Обучение наставников	Организация обучения наставников (обучающиеся, педагоги, работодатели). Организация обучения в рамках работы «Школы педагогического мастерства».	Постоянно	Кураторы	Организация обучающих курсов для наставников, в том числе в формах семинаров, мастер-классов, круглых столов.
4.5	Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Обмен практиками запуска программы наставничества	Сентябрь 2021	Наставники	Проведение Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»
5	<b>V Этап: Формирование наставнических пар или групп</b> <i>Основные задачи:</i> сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.				
5.1	Отбор наставников и наставляемых	Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Сентябрь 2020	Кураторы	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2	Формирование наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. Организация психологического сопровождения формирования наставнических пар/групп.	Сентябрь 2020	Кураторы	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения)
5.3	Продолжение отбора и формирования	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости),	Октябрь 2020	Кураторы	Памятки для наставляемых

		продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно			
5.4	Работа наставнических пар или групп наставнических пар или групп	Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора техникума	Сентябрь 2020	Кураторы	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
6	<b>VI Этап: Организация работы наставнических пар или групп</b> <i>Основные задачи:</i> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон				
6.1	Разработка индивидуального плана/ модели осуществления наставничества	Выбор формы взаимодействия для каждой пары или группы; анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; готовность наставника и наставляемого к дальнейшему взаимодействию.	Сентябрь 2020	Кураторы, наставники	Индивидуальные планы осуществления наставничества (планы работы)
6.2	Организационная и методическая поддержка деятельности наставников	Разработка и предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемыми.	Постоянно	Методист	Методические материалы
6.3	Мотивация и поощрения наставников	Реализация системы поощрений наставников.	Постоянно с мая 2021	Директор, куратор	Создание виртуальной доски почета наставников с указанием их достижений на сайте техникума в разделе «Наставничество» Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.
7	<b>VII Этап: Оценка результатов и популяризации лучшего опыта наставничества</b> <i>Основные задачи:</i> оценивание качества процесса реализации модели наставничества. Оценивание мотивационно- личностного,				

компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.					
7.1	Мониторинг результатов текущей модели наставничества	Анализ результатов выполнения модели наставничества; рефлексия работы модели наставничества.	Ежегодно июнь	Директор, кураторы, наставники	Отзыв о результатах наставничества; Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга. Отчеты наставников по итогам модели наставничества.
7.2	Организация/участие в открытом публичном мероприятии	Популяризация практик наставничества и награждение лучших наставников, подготовка к презентации «Портфолио достижений»	По итогам модели наставничества	Директор, кураторы	Пресс- релиз

Методист

Т.В. Огаркова