

**«ДОРОЖНАЯ КАРТА»  
ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический»**

**1. Основные положения**

План мероприятий («дорожная карта») разработан в соответствии с Приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 18 декабря 2020 № 1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области»

**2. Цели и задачи 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, педагогических работников (далее – педагоги) в ГБПОУ ВО «ЛАТТ».

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей ГБПОУ ВО «ЛАТТ» в образовательной, социокультурной, профессиональной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- 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 кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**2. Формы наставничества**

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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены четыре:

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

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.

Организация работы в рамках всех четырех 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 ГБПОУ ВО «ЛАТТ» 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.

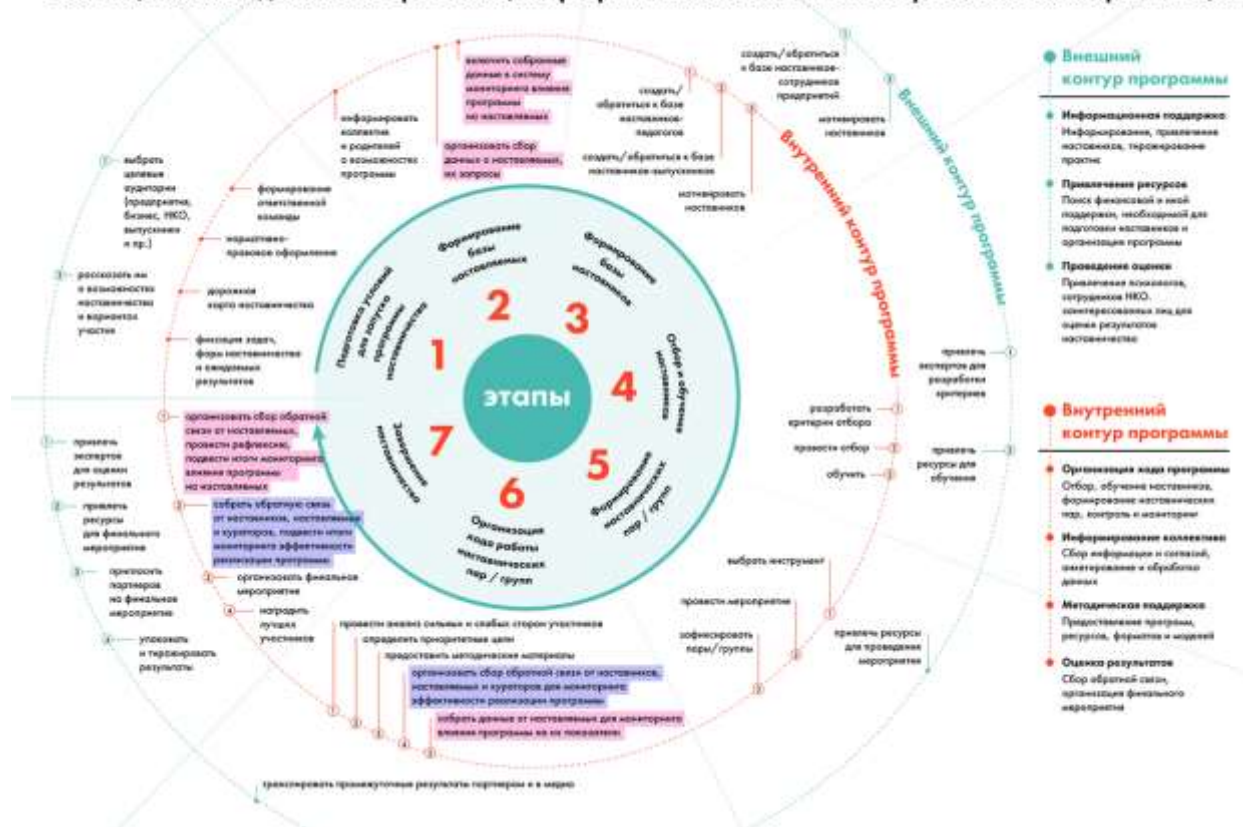
Реализация программы наставничества в ГБПОУ ВО «ЛАТТ» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

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 ГБПОУ ВО «ЛАТТ», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



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

п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников  <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	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	февраль 2021	Гайдай А.А., директор техникума
.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	февраль 2021	Гайдай А.А., директор Вишнякова С.В., зам.директора по УВРиСВ
	Встреча с сообществом выпускников	март 2021	Гайдай А.А.,

.3	и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		директор
.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	март 2021	Гайдай А.А., директор; Ряшнянская Н.А., зам.директора по УМР
<p><b>Формирование базы наставляемых</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества  <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>			
.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-апрель 2021	Вишнякова С.В., зам.директора по УВРиСВ
.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	апрель 2021	Горн Ю.П., педагог-психолог, Мартеха А.А., соц. педагог
.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	апрель 2021	Вишнякова С.В., зам.директора по УВРиСВ
<p><b>Формирование базы наставников</b>  <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников  <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	Май 2021	Ряшнянская Н.А., зам. директора по УМР
.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	май 2021	Вишнякова С.В., зам.директора по УВРиСВ
.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять	май 2021	Киркач Л.Е., зам.директора по

	участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		УППиТ
.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Май 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
	<p><b>Отбор и обучение наставников</b>  <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми  <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
.4	Обучение наставников	Май 2021	Киркач Л.Е, зам. директора по УППиТ Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР; Вишнякова С.В., зам.директора по УВРиСВ
	<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>		
.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по

			УМР
.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам. директора по УМР
	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Цель:</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</p>		
.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2021	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	декабрь 2021	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Январь-июнь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Январь-июнь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Июнь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Июнь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Июнь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
	<p><b>Завершение наставничества</b>  <b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров  <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</p>		

	наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации города и района, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022	Вишнякова С.В., зам. директора по УВРиСВ
.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	Гайдай А.А., директор Вишнякова С.В., зам. директора по УВРиСВ
.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР
.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	Ряснянская Н.А., зам.директора по УМР

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

### 1. Компоненты системы наставничества:

1.1 Ценностно-смысловой. 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.

### 1.2 Содержательный. Работа:

- с социумом;
- с наставниками;
- наставляемыми;
- родителями;
- коллективом организации.

### 1.3 Технологический. Технологии:

- интерактивные;
- тренинговые;
- проектные;
- консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;
- информационные.

1.4 Оценочно-диагностический. 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.)

**2. Ожидаемые результаты реализации программ наставничества - повышение эффективности системы образования – достигается через:**

- измеримое улучшение показателей образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/ карьерные траектории;
- улучшение психологического климата в образовательной организации ;



- создание сообщества, готового оказывать ей поддержку;
- создание плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

**3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося образовательной организации:**

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках техникумовской программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**4. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее - студента):**

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и

самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

В результате реализации программ наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

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 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.