

**Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Техникум водного транспорта»**

РАССМОТРЕН на заседании педагогического совета 28.01.2022 г. Протокол №8	УТВЕРЖДЕН Приказом по ГБПОУ ЛО «ТВТ» 28.01.2022 г. №26
---	---

**План мероприятий (дорожная карта)
Реализации Положения о многофункциональном наставничестве
педагогических работников в ГБПОУ ЛО
«Техникум водного транспорта»**

1. Нормативно-правовое обоснование:

Запуск программ наставничества обоснован:

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

- Распоряжением Минпросвещения России 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»).

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в ГБПОУ ЛО «ТВТ» (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. 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 духовнонравственных 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

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;
- с наставниками;
- с наставляемыми;
- с коллективом Техникума.

Технологии:

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

Мониторинг и оценка параметров программы:

- организационного параметра (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического параметра (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных параметров (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

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 «студент» либо «педагог».

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 Техникуме будут реализовываться следующие формы наставничества: «Педагог-педагог /воспитатель», «Руководитель-руководитель»

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.

Этап	Сроки реализации	Ответственные	Результат
<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача этапа – создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</p>			
1.1. Обеспечение нормативно-правовой базы наставничества	10-31 января 2022	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ ЛО «ТВТ» (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества). Положение о наставничестве в техникуме. Организация в техникуме «Школы молодого педагога». Дорожная карта внедрения системы наставничества
1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	До 01.02.2022	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Приказ о назначении ответственных: кураторов и координаторов для обеспечения программы. Составление календарного плана программы.
1.3. Выявление лиц, заинтересованных в реализации программы наставничества из числа работодателей, родителей, выпускников и др.	До 01.03.2022	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Договоры согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы
1.4. Разработка системы мотивации наставников	До 01.02.2022	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Положение о мотивации и стимулировании куратора и наставников
1.5. Создание условий для информационного обеспечения программы наставничества	Весь период	Буровцева Е.А. Михеева Н.В.	Размещение на сайте техникума материалов программы наставничества
1.6. Повышении квалификации для кураторов	В течение первого	Лубинецкая И.Н.	Дополнительная профессиональная программа

	полугодия 2022		повышения квалификации «Современные практики подготовки кадров с учетом российских и международных стандартов» (сетевая школа наставничества), 72 часа
Этап 2. Формирование базы наставляемых Задача этапа – поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление проблем, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	В течение всего периода реализации программы	Луцкая О.В. Буровцева Е.А. Михеева Н.В.	Публикации в СМИ, выступления на вебинарах и конференциях
2.2. Составление прогнозных показателей запросов наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества	Март-апрель ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Составление базы данных о предварительных запросах потребностей в обучении и развитии навыков, компетенций
2.3. Проведение анализа соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам	Апрель-май ежегодно	Буровцева Е.А., Прокофьева Н.И., Курбатова Л.Д.	Диверсификация программы наставничества
2.4. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	В течение всего периода реализации программы	Буровцева Е.А.	Программы мероприятий и фотоотчеты об их проведении на сайте техникума
Этап 3. Формирование базы наставников Задача этапа – поиск потенциальных наставников			
3.1. Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	Январь ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Договоры о сотрудничестве, заключенные с социальными партнерами
3.2. Проведение семинара для потенциальных наставников	Февраль ежегодно	Луцкая О.В.	Разработка единой методологической платформы, обсуждение информационных ресурсов, распределение полномочий
3.3. Проведение анкетирования	Февраль-март ежегодно	рабочая группа по реализации целевой	Формирование базы наставников

кандидатов для определения пригодность к участию в программе		модели наставничества	
3.4. Сбор данных о наставниках внутри техникума (внутренняя среда техникума)	Февраль-март ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Формирование базы студентов для формы наставничества «студент - студент», наставников из числа активных педагогов, наставников-социальных партнеров. Получение согласий на обработку персональных данных
<p>Этап 4. Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p>			
4.1. Проведение процесса отбора наставников в соответствии с Положением	Февраль-март ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества Михеева Н.В.	Реестр наставников, размещение его на сайте техникума
4.2. Организация методического сопровождения Программы	Весь период	Буровцева Е.А., Курбатова Л.Д.	Пакет методических материалов, необходимых для реализации Программы
4.3. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Февраль-март ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении. Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества)
4.4. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Февраль-март ежегодно	Буровцева Е.А., Курбатова Л.Д.	Пакет методических материалов (планы работы, памятки, рабочие тетради и другое)
4.5. Прохождение наставниками экспресс-курсов (при необходимости)	январь-февраль Ежегодно		Курсы повышения квалификации

<p>Этап 5. Формирование наставнических групп Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по разработанным критериям</p>			
5.1. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого	Сентябрь ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Приказ о закреплении пар - наставников
5.2. Определение форматов взаимодействия групп	сентябрь ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Составление индивидуальных планов развития наставляемых
5.3. Мониторинг эффективности программы по итогам этапа	Октябрь ежегодно	Луцкая О.В., Ехропова З.В.	Отчет реализации этапа и разработка предложений по повышению эффективности
<p>Этап 6. Организация работы наставнических групп Задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе таким образом, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными</p>			
6.1. Организация и проведение систематических встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В течение всего периода реализации программы	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Рефлексия, обмен опытом, обсуждение возникших проблем, планирование продолжения отношений. Подготовка статей для публикации в СМИ.
6.2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	ежеквартально	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Результаты мониторинга динамики влияния программы на наставляемых
6.3. Систематическое транслирование результатов Программы	В течение всего периода реализации программы	Буровцева Е.А. Михеева Н.В.	Отражение отчетов о деятельности Программы на сайте
6.4. Промежуточный Мониторинг эффективности программы по итогам этапа	декабрь ежегодно	рабочая группа по реализации целевой модели наставничества	Отчет реализации этапа и разработка предложений по повышению эффективности
<p>Этап 7. Завершение наставничества Задачи этапа: подведение итогов работы каждой группы и всей программы в целом</p>			
7.1. Проведение семинара для выявления обратной связи	Март ежегодно	рабочая группа по реализации целевой	Анкетирование по вопросам

наставников и наставляемых		модели наставничества	удовлетворенности участием в Программе
7.2. Мониторинг эффективности программы	Апрель ежегодно	Луцкая О.В., Ехропова З.В.	Отчет реализации этапа и разработка предложений по повышению эффективности
7.3. Сформировать базу успешных практик	Май (ежегодно до окончания Программы)	Тимофеев А.А. Михеева Н.В.	Представление лучших кейсов и баз практик на сайте техникума
7.4. Участие во Всесоюзных и межрегиональных конкурсах «Наставник года»	В течение всего периода реализации программы	Луцкая О.В., Ехропова З.В., Буровцева Е.А.	Выявление и награждение лучших наставников
7.5. Подготовка итоговых отчетов о результатах апробации Программы наставничества	В течение всего периода реализации программы	Луцкая О.В., Ехропова З.В., Буровцева Е.А.	Итоговый отчет о результатах апробации Программы наставничества