

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Беловский педагогический колледж»

ПРИКАЗ

от 23.09.2020 г.

№232 а

г. Белово

Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг «О внедрении 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Дорожную карту внедрения целевой модели (Приложение 1)
2. Утвердить кураторов по формам наставничества:
«Преподаватель- преподаватель» - Салтымакова Т.П., методист
«Студент- студент» - Янченко Т.Г., Гилев О.М., Кузнецова М.Н., преподаватели
«Студент-ученик»- Урванцева А.И., зам. директора по ПО
«Работодатель- студент»- по согласованию с работодателями и социальными партнерами, Урванцева А.И., зам. директора по ПО
3. Кураторам организовать отбор наставников и наставляемых в срок до 27.09.2020г
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по воспитательной работе Сухачеву И.А.

Директор



Н.В. Чиркова

Рассмотрено на заседании педагогического совета колледжа
21.09.2020 г

Приложение к приказу №232 а от 23.09.2020г

Протокол № 1 от 21.09. 2020г

«О внедрении целевой модели наставничества в ГПОУ БП

ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества
в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Беловский педагогический колледж»
на 2020- 2024 годы

1. Нормативно-правовое обоснование

Запуск программ наставничества обоснован:

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации 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».

- Распоряжением Губернатора Кемеровской области - Кузбасса. от 8 апреля 2020 года № 38-рг. О внедрении 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.

- приказом Министерства образования и науки Кемеровской области-Кузбасса от 17.04.2020г № 782 « О внедрении в Кемеровской области-Кузбассе» целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Беловский педагогический 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

В качестве **концептуального обоснования** целевой модели наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование»

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>Наставничество - взаимобогащающее 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</p>	<p>Работа: -с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом колледжа.</p>	<p>Технологии: - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии.</p>	<p>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.)</p>

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.

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 колледже будут реализовываться следующие формы наставничества:

- преподаватель-преподаватель;
- студент – студент-;
- работодатель – студент;
- студент – ученик.

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.

7. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в колледже

Наименование показателя	Период/год				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов - молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа 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

8. 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.

9. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества			
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества колледжа	До 1.10 2020	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог юрисконсульт	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в колледже Утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в колледже, определение ответственных лиц
1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	До 1.10 2020	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	Назначение кураторов по каждой форме наставничества
1.3. Информирование педагогов, партнеров, обучающихся о возможностях и	Ежегодно сентябрь	Директор, заместители директора, куратор	Информирование общественности на сайте и в группах

целях внедрения модели наставничества			профессиональных сообществ.
1.4 Популяризация программы наставничества	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте колледжа
1.5. Установление партнерских отношений с организациями-работодателями.	Ежегодно сентябрь	Заместитель директора по ПО	Заклучение согласия на наставничество
1.6. Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	Сентябрь 2020	Заместитель директора по УМР и СМК	Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели наставничества в колледже.
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа - поддержание программы наставничества внутри колледжаа и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1 Сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Педагог-психолог	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2. 2. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	Список заинтересованных в наставничестве преподавателей и студентов
2.3 Анализ соответствия выявленных запросов	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР	Сформированная база наставляемых с картой запросов

наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества колледжа			
Этап 3. Формирование базы наставников			
Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
3.1 Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах (на профильных мероприятиях с социальными партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	Ежегодно октябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	Информационное продвижение моделей наставничества колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных. Проведение мероприятия (педсовет) для информирования сотрудников колледжа
3.2. Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, онлайн опросник, excel таблица данных по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени
3.3 . Проведение первичного анкетирования кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист Педагог-психолог	База наставников из числа активных педагогов и студентов, работодателей

сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Собрать данные о наставниках.			
3.4. Создание сообществ наставников внутри колледжа	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Группы кураторов и наставников по формам наставничества
3. Создание сообществ наставников из числа работодателей	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ПО	База наставников из числа работодателей
Этап 4. Отбор и обучение наставников			
Задача этапа выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми			
4.1 Разработка критерий отбора в соответствии с запросами наставляемых	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Критерии отбора наставников
4.2. Проведение анализа потребности в обучении наставников(анкетирование в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения)	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Результаты анализа
4.3 Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Методические материалы для наставников в соответствии с формами наставничества
4.4. Подготовка портфолио	Ежегодно	Методист	

наставниками	сентябрь		
4.5. Проведение SWOT-анализа для наставников из числа педагогов и студентов	Октябрь 2020	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Результаты SWOT-анализа
4.6 Составление программы обучения наставников в ходе деятельности	Октябрь 2020	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Программа обучения наставников в ходе деятельности
4.6. Прохождение кураторами курсов повышения квалификации	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР	Повышение квалификации наставников
Этап 5. Формирование наставнических пар/групп			
Задача этапа - сформировать пары «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
5.1. Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Сформированные пары или группы
5.2. Организация пробных рабочих встреч и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Заполненные анкеты Примерные индивидуальные планы по формам наставничества
5.4. Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы.	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Определенные форматы встреч
5.5. Обеспечение психологического сопровождения наставников	Весь период	Педагог-психолог	Консультации Беседы Тренинги

5.6. Информирование участников о сложившихся парах/группах.	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Информация о сложившихся парах/группах
5.7 Закрепление пар/групп	Ежегодно сентябрь	Директор	Приказ директора
5.8 Утверждение Типового индивидуального плана развития наставляемых	Ежегодно сентябрь	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Методист	Приказ директора
<p>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</p>			
6.1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Ежегодно сентябрь	Кураторы	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. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	Ежегодно сентябрь	Кураторы	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана

			реализации программы наставничества.
6.3. Встреча- планирование рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно октябрь	Кураторы	Поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организация регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Весь период	Кураторы	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организация итоговых встреч: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых. провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.	Ежегодно май	Кураторы	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.
6.6. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Весь период	Кураторы	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.
6.7. Трансляция промежуточных результатов реализации программы наставничества	Весь период	Кураторы	Публикации аналитических отчетов на сайте колледжа
Этап 7. Завершение наставничества			
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.			
7.1. Организация обратной связи с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно май	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Кураторы	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2 Мониторинг эффективности реализации программы	Ежегодно май	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Кураторы	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставничества	Ежегодно май	Зам. директора по ВР Зам. директора по ПО Кураторы	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)