



Согласовано:  
 Заведующий отделом информатизации и  
 связи Администрации Боровичского  
 муниципального района  
 \_\_\_\_\_  
 Малинина И.Н.



Утверждаю:  
 Директор ОГА ПОУ  
 «Боровичский педагогический колледж»  
 \_\_\_\_\_ Л.А. Петрова  
 Приказ № 66 от 29.01.2021



Согласовано:  
 Председатель комитета образования  
 Администрации Боровичского  
 муниципального района  
 \_\_\_\_\_  
 Странникова И.А.



Согласовано:  
 Директор ОАУСО «Боровичский  
 комплексный центр социального  
 обслуживания»  
 \_\_\_\_\_  
 Калинина М.А.

### Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в ОГА ПОУ «Боровичский педагогический колледж»

Этап, мероприятия этапа	Сроки	Ответственные	Результат
<b>Этап 1. Подготовка условий для реализации программы наставничества в 2020-2024 учебном году</b>			
<b>Задача этапа – создание благоприятных условий для реализации программы наставничества</b>			
1.1 Организационно-методическое, нормативно-правовое обеспечение реализации целевой модели наставничества	Ежегодно по мере необходимости	Директор Старший методист	Приказ об утверждении Дорожной карты ОГА ПОУ «Боровичский педагогический колледж» Внесены изменения в Положение о наставничестве от 14.02.2020г. № 164 Внесены дополнительные обязанности в должностную инструкцию старшего методиста как

			куратора целевой модели наставничества
1.2 Представление информации педагогам, партнерам, обучающимся, родительскому сообществу о возможностях и целях реализации модели наставничества	Ежегодно по графику	Заместитель по воспитательной работе Классные руководители Старший методист Ответственный за предоставление информации на официальном сайте колледжа	Информированы педагоги на научно-методическом совете, общественность – на сайте, обучающиеся – на заседании студенческого совета
1.3 Проведение тематической рефлексии с преподавателями и обучающимися в рамках модели наставничества	Ежегодно по плану работы колледжа	Руководители структурных подразделений	Определен внутренний и внешний алгоритм наставничества, перспективы его развития на 2020-2024 год
1.4 Встреча с представителями Ассоциации выпускников с целью информирования о задачах реализации программы наставничества	Не менее одного раза в год	Куратор целевой модели наставничества Старший методист	Банк дополнительной информации о потенциальных наставниках из Ассоциации выпускников
1.5 Установление партнерских отношений с организациями-работодателями	В течение года	Руководитель учебной (производственной) практики Директор	Заключены соглашения с организациями-работодателями
1.6 Создание условий для информационного обеспечения реализации целевой модели наставничества	Ежегодно по мере необходимости	Директор Администратор сайта Ответственные за предоставление информации	Актуализирован раздел сайта колледжа по реализации целевой модели наставничества Приказ директора колледжа
<b>Этап 2. Формирование базы данных наставляемых</b> <b>Задача этапа – сбор данных о наставляемых и их систематизация</b>			
2.1 Сбор информации для формирования базы наставляемых, в том числе несовершеннолетних	Ежегодно в период приемной компании и по мере необходимости	Секретарь приемной комиссии Специалист отдела кадров физическое лицо (наставляемый)	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы

<p>2.2 Информирование обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества</p>	<p>Ежегодно по графику</p>	<p>Заместитель по воспитательной работе Классные руководители Старший методист Ответственный за предоставление информации на официальном сайте колледжа</p>	<p>Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)</p>
<p>2.3 Определение форм наставничества на основе обработанной рефлексивной информации о запросах наставничества</p>	<p>Ежегодно по результатам мониторинга</p>	<p>Старший методист Заместитель директора (воспитательная работа) Руководитель (учебной) производственной практики Директор</p>	<p>Определены формы <i>внутреннего наставничества</i> в колледже: студент → классный руководитель, методист колледжа; молодой специалист → опытный преподаватель; новый сотрудник колледжа или опытный работник, переходящий на другую должность → наставник-навигатор; студент → студент <i>внешнего наставничества через Ассоциацию выпускников</i>: наставник → методист, наставник → опытный учитель, руководитель организации → руководитель практики, молодой специалист (выпускник) → ученик</p>
<p>2.4 Актуализация содержания наставничества на основе обработанной рефлексивной информации о запросах наставничества</p>	<p>Не менее одного раза в год</p>	<p>Методическая служба</p>	<p>Актуализирован предмет наставничества: развитие /приращение /совершенствование профессиональных, метапрофессиональных (надпрофессиональных) компетенций, умений учиться в рамках непрерывного образования, работать и жить в ситуации</p>

			смысловой неопределенности
2.5 Включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	Ежегодно по мере необходимости	Старший методист Заместитель директора (воспитательная работа)	Актуализирована база наставляемых
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b>			
<b>Задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</b>			
3.1 Представление информации потенциальным наставникам о целях и задачах программы наставничества, ее принципах и планируемых результатах	Ежегодно	Методическая служба колледжа	Информирование о реализации программы наставничества в текущем году Актуализированы задачи наставников в текущем году
3.2 Формирование базы наставников из числа различных представителей профессионального сообщества	Ежегодно	Методическая служба колледжа Руководитель (учебной) производственной практики Заместитель директора (воспитательная работа)	Сформирована база данных наставников из числа педагогов, опытных сотрудников, обучающихся, работодателей
<b>Этап 4. Обучение наставников</b>			
<b>Задача этапа – повышение квалификации наставников</b>			
4.1 Организация повышения квалификации наставников	По потребности, не менее одного раза в три года	Директор Старший методист	Увеличена доля наставников, вошедших в программы наставничества
4.2 Обучающие курсы «Технологии наставничества» для вновь назначенных наставников	По потребности, не менее одного раза в три года	Директор Методическая служба (ответственный за повышение квалификации)	Проведено ориентационное собеседование наставников
4.3 Плановое обучение наставников через Ассоциацию выпускников колледжа в рамках постоянно действующего семинара «Отечественные научные школы и современная практика образования»	По потребности	Директор Методическая служба (ответственный за повышение квалификации)	Реализовано периодическое (плановое) обучение наставников в отчетный период
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар или групп</b>			
<b>Задача данного этапа – выявление и утверждение наставнических пар/групп</b>			

5.1 Определение психологической совместимости членов наставнических пар/групп	При формировании наставнических пар /групп	Педагог-психолог	Актуализированы критерии психологической совместимости и эффективности взаимодействия
5.2 Формирование работодателем пробной наставнической пары	В период практической подготовки на предприятии /организации	Руководитель (учебной) производственной практики Работодатель (по согласованию)	Сформированы наставнические пары/группы
5.3 Проведение пробных занятий в сформированных наставнических парах /группах	В период практической подготовки на предприятии /организации	Наставник (по согласованию)	Рефлексивно-контрольная оценка эффективности работы наставнической пары по результатам пробных занятий, испытательного срока
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b>			
<b>Задача данного этапа – определение и реализация комплекса мероприятий для взаимодействия наставников и наставляемых</b>			
6.1 Актуализация механизма деятельностного сопровождения наставляемых на рабочем месте	По мере необходимости (рабочее совещание)	Старший методист Руководитель (учебной) производственной практики Заместитель директора (воспитательная работа)	Реализованы различные модели совместной деятельности наставника и наставляемого
6.2 Организация индивидуальных и групповых консультаций для наставляемых на этапе трудоустройства и вхождения в работу (первый год работы)	Ежегодно по запросу	Работодатель (по согласованию) /колледж	Получена наставляемым дополнительная информация об особенностях образовательной организации/предприятия, режиме работе, традициях, возможностях повышения квалификации, формах сотрудничества, условиях профессионального становления в профессии

6.3 Организация научно-практических конференций, проблемных семинаров для наставляемых на переходном этапе от трудоустройства к этапу становления в профессии (2-3 год работы)	По плану работы колледжа	Старший методист Наставники	Обучены приемам конструктивного разрешения сложных профессиональных ситуаций в совместной деятельности с наставником (наставник → лидер, наставники → участники, наставники →
6.4 Организация мастер-классов для наставляемых на этапе совершенствования в профессии	Ежегодно на базе мастерских	Старший методист Наставники Преподаватели Заведующие мастерскими	Реализованы профессионально-личностные смыслы наставляемого Постановка наставляемым новых задач для дальнейшего профессионального роста,
6.5 Промежуточная рефлексия реализации программы наставничества за отчетный период	Ежегодно до 30 декабря текущего года	Наставники Наставляемые Старший методист	Разработана анкета для участников реализации программы наставничества Внесены коррективы в реализацию программы наставничества с учетом достигнутых результатов за отчетный период Определены ключевые направления
<b>Этап 7. Завершение наставничества</b>			
<b>Задачи этапа – выявление эффективности реализации целевой модели наставничества</b>			
7.1 Организация обратной связи с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников)	Ежегодно до 30 июня	Наставники Наставляемые старший методист	Анализ личной удовлетворенности наставляемых и наставников
7.2 Анализ эффективности реализации программы (итоги мониторинга)	Ежегодно до 30 августа	Старший методист Заведующие мастерских	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3 Организация обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар на научно-методическом совете	По плану работы колледжа	Старший методист	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4 Участие в научно-практической конференции «Итоги реализации программы наставничества»	По плану колледжа	Наставники, Наставляемые	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5 Трансляция наставнического опыта через участие в методических днях колледжа, Школе	По плану работы методической	Старший методист	Рекомендации к поощрению наставников, выбор лучшего

педагогического опыта «Феникс», дискуссионном клубе «Ритор», Школе молодого педагога	службы колледжа		наставника, публичное признание значимости работы наставников
7.6 Популяризация лучших практик наставничества через медиа, участников, партнеров	Не менее одного раза в год	Наставники Наставляемые Старший методист Руководитель (учебной) производственной практики Заместитель директора (воспитательная работа)	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет-изданиях, журналах
7.7 Итоговый отчет о результатах реализации программы наставничества в колледже	Текущий финансовый год до 30 декабря		Выполнены целевые показатели оценки эффективности наставничества за отчетный период (приложение)

**7.7 Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОГА ПОУ «Боровичский педагогический колледж»**

Наименование показателя	Период год			
	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	5	10	15	20
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	6	8	10
Доля педагогов – молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов – молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	5	10	15	20
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	5	10	15	20
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	70	80	85