

**Комплекс мер («дорожная карта») по внедрения целевой модели наставничества в  
АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»**

**1. Нормативно-правовое обоснование:**

Методические рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития

педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

## **2. Цель и задачи реализации:**

**Цель наставничества:** создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж», для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

### **Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
5. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогических работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
7. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в Колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
8. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
9. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

10. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

11. Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

12. Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

### 3. Концептуальное обоснование

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

#### 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.

#### Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<b>Наставничество:</b> взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. <b>Объект наставничества:</b> процесс передачи опыта. <b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые.	<b>Работа с участниками:</b> Наставники; наставляемыми; родители (законными представителями); сотрудники колледжа; работодатели.	<b>Технологии:</b> Интерактивные; тренинговые; проектные; информационные.	<b>Мониторинг и оценка параметров программы:</b> Организационный; научно-методический; личностный.

### 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 АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «Студент-студент»;
- «Педагог-педагог»;
- «Педагог-обучающийся»;
- «работодатель- 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.

### Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

Наименование показателя	Период, год реализации		
	2023	2024	2025
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	6	8
Доля педагогов - молодых специалистов колледжа, от общего числа педагогов - молодых специалистов колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	30	50	60

Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	10	20	25
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	70	80
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	70	80

### Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества;

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.

### Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

Мероприятия этапа	Период этапа	Ответственные	Результат
<b>Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества</b>			
<b>Цель:</b> создание благоприятных условий для запуска целевой модели наставничества			
Обеспечение нормативно-правового оформления целевой модели наставничества	До 01.10.2024	Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» (утверждение Положения о наставничестве, Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества)

Создание организационных условий для запуска целевой модели наставничества	До 01.10.2024	Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова	Назначение куратора и лиц ответственных за реализацию целевой модели наставничества
Информирование сотрудников колледжа, социальных партнеров, работодателей, обучающихся о возможностях и целях внедрения модели наставничества	До 01.10.2024	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А.	Информирование общественности на сайте и в группах социальных сетей
Определение заинтересованных в наставничестве потенциальных участников	До 01.10.2024	Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Сбор заявлений от потенциальных участников наставничества
Установление партнерских отношений с организациями-работодателями	До 01.10.2024	Старший мастер, Буранбаев Р.Ю.	Сбор заявлений от потенциальных участников наставничества
Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01.10.2024	Заведующий отделом информационных технологий, Д.Н. Бутко	Создание раздела на сайте колледжа, посвященного внедрению целевой модели наставничества
<b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b>			
<b>Цель:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогических сотрудников, которые можно решить с помощью наставничества			
Информирование педагогических сотрудников и работодателей о возможностях и целях наставничества	ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Согласия на сбор и обработку персональных данных от представителей работодателей

Информирование обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях наставничества	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Согласие родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) на участие в наставничестве
Организация сбора запросов, наставляемых среди обучающихся и педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества	Ежегодно ноябрь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	База данных о предварительных запросах, наставляемых по потребностям в обучении
Проведение уточняющего анализа потребности в обучении и развитии о запросах наставляемых	Ежегодно ноябрь	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	База наставляемых с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
Анализ соответствия выявленных запросов, наставляемых выбранным формам наставничества	Ежегодно ноябрь	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Лист изменений к программе наставничества
Разработка программы наставничества	Ежегодно ноябрь – январь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Приказ об утверждении Программы наставничества

Популяризация программы наставничества среди наставляемых	Весь период	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте колледжа
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b>			
<b>Цель:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
Информирование потенциальных наставников о целях и задачах целевой модели наставничества, ее принципах и планируемых результатах	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Информационное продвижение моделей наставничества Проведение педагогического совета для информирования о запуске программы наставничества
Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова	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
Анкетирование кандидатов для участия в программе наставничества по заданным параметрам	Ежегодно октябрь		Формирование базы наставников. Согласия на обработку персональных данных
Создание внутриколледжного сообщества наставников	Весь период		Создание клуба студенческих наставников из числа обучающихся выпускных групп



#### Этап 4. Отбор/выдвижение наставников

**Цель:** выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми

Провести отбор наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников	Ежегодно октябрь		Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте колледжа
Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения	Ежегодно октябрь	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении. Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)
Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	До 09.01.2025	Методисты	Пакет методических материалов
Подготовка портфолио наставниками	Весь период	Наставники	Портфолио
Провести вводную SWOT-сессию совместно для наставников из числа педагогических работников и студентов	Апрель 2025	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Отчет по итогам SWOT-сессии

Прохождение наставниками экспресс-курсов	Весь период	Начальник отдела кадрового, документационного и правового обеспечения	Повышение квалификации наставника
Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	Апрель 2025	Наставники Методисты	Обмен практиками запуска программы наставничества
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</b>			
<b>Цель:</b> сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
Организовать групповые встречи для формирования пар или групп	Весь период	Начальник отдела социально-психологического сопровождения образовательного процесса, С.М. Егорова	Сценарии встреч
Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Весь период		Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
Организовать пробную рабочую встречу и встречу планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Ежегодно ноябрь - апрель	Начальник отдела социально-психологического сопровождения образовательного процесса, С.М. Егорова Методисты	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар
Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	Ежегодно ноябрь - апрель	Начальник отдела социально-психологического сопровождения образовательного процесса, С.М. Егорова	Планы индивидуального развития наставляемых
Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Весь период	Начальник отдела социально-психологического сопровождения образовательного процесса, С.М. Егорова	Памятки для наставляемых

Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора колледжа	Ежегодно ноябрь - апрель	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b>			
<b>Цель:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			
Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить цель на первую встречу, назначают ее время
Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	Весь период	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	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
Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Весь период	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества

Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Весь период		Встречи проводятся не реже одного раза в две недели
Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых	Весь период	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	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
Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В течении реализации программы	Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	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
<b>Этап 7. Завершение наставничества</b>			
<b>Цель:</b> 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			
Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором	Ежегодно в мае		Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества

(провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)		Заместитель директора по учебно-производственной работе, Миляр О.А. Заместитель директора по учебно-методической работе, М.Н. Котова Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, В.Н. Вахрамеев	
Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае		Отчет по итогам наставнической программы
Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар	Ежегодно в мае		Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества	Ежегодно в мае		Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
Сформировать базу успешных практик	Ежегодно в мае		Оформление баз практик на сайте колледжа
Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в колледже	Ежегодно в мае		Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества