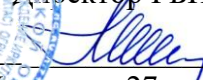


Приложение 1  
к приказу «О внедрении целевой модели  
наставничества в ГБПОУ ИО ИТАС»  
№ 36 от «27» января 2021 г.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ИРКУТСКИЙ ТЕХНИКУМ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»  
(ГБПОУ ИО ИТАС)**

**ПРИНЯТО**  
Педагогическим советом  
ГБПОУ ИО ИТАС  
Протокол от 27 января 2021 г. № 5



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБПОУ ИО ИТАС  
 Б.А. Михайлов  
Приказ от 27 января 2021 г. № 36

**ДОРОЖНАЯ КАРТА  
внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства»  
2021 – 2024 гг.**

**1. Нормативно-правовое обеспечение**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» № 489-ФЗ от 30.12.2020
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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».

**2. Цель реализации**

Цель реализации целевой модели наставничества – повышение эффективности системы образования ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства» (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. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое обеспечение и оформление программ наставничества;
- 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.

### 4. Формы наставничества и направления наставнической деятельности

В ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «Педагог – Педагог»
- «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся»
- «Обучающийся – Обучающийся»
- «Работодатель – Обучающийся / группа обучающихся»

Указанные формы наставничества будут реализовываться в рамках направлений:

- ✓ «Учебное наставничество в ПОО»
- ✓ «Учебно-профессиональное наставничество на производстве»
- ✓ «Профессионально-педагогическое наставничество»
- ✓ «Социокультурное наставничество»
- ✓ «Индивидуально-профилактическое наставничество»

### 5. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ИО ИТАС

Наименование показателя	Период, год			
	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля педагогов – молодых специалистов (от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	50	70	100
Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций Иркутской области, чел.	2	10	20	30
Доля предприятий и организаций от общего количества организаций партнёров, вошедших в программы наставничества и предоставивших наставников, %	2	10	20	30
Количество информационных сообщений (СМИ, сайт ОО, группы в социальных сетях ОО) о наставничестве	10	20	30	40
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	65	75	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	65	75	85

## 6. Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых и наставников;
- Этап 3. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели.

## 7. Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ ИО ИТАС

№ п/п	Мероприятия	2021	2022	2023	2024	Ответственные	Результат
<b>Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели</b>							
1.1	Обеспечение нормативно-правового обеспечения и оформления программ наставничества	+				Директор Зам. директора по УМР, УР, УПР, УВР	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ИТАС (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение ответственных лиц - кураторов)
1.2	Информирование педагогического сообщества ИТАС о внедрении целевой модели наставничества и реализации программ наставничества	+				Директор Зам. директора по УМР	Информирование педагогов на педагогическом совете, на сайте
1.3	Информирование педагогического сообщества ИТАС о планируемой реализации программ наставничества	+				Зам. директора по УВР	Информирование родителей через публикации на сайте, в группах социальных сетей, родительские собрания
1.4	Информирование обучающихся техникума о планируемой реализации программ наставничества	+				Зам. директора по УВР, УР	Информирование обучающихся через публикации на сайте, в группах социальных сетей, классные часы, Дневник.ру
1.5	Информирование представителей региональных организаций и предприятий о планируемой реализации программ наставничества	+				Зам. директора по УПР	Встречи с региональными представителями, информирование через сайт, в группах социальных сетей
1.6	Проведение анкетирования / опроса педагогов и обучающихся, желающих участвовать в программах наставничества	+				Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР	Выявление желающих участвовать в программах наставничества, сбор данных
1.7	Установление партнёрских отношений с предприятиями-партнёрами, работодателями	+				Зам. директора по УПР	Заключение соглашений с предприятиями, организациями - работодателями
1.8	Информационное обеспечение внедрения целевой модели наставничества, программ наставничества	+				Зам. директора по ИКТ	Размещение информации на сайте техникума, в социальных группах о внедрении целевой модели наставничества

**Этап 2. Формирование базы наставляемых и наставников**

2.1	Сбор запросов наставляемых (наблюдение, опрос, анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества (ежегодно до 1 октября)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	База данных о предварительных запросах наставляемых о потребностях в обучении и развитии навыков, компетенций (ежегодно до 1 октября)
2.2	Анализ полученных от потенциальных наставляемых педагогов и наставляемых обучающихся и их родителей (законных представителей) данных о потребностях в наставничестве (проблемы, трудности, пожелания)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Формирование и ежегодное пополнение и корректировка базы данных наставляемых
2.3	Сбор запросов потенциальных наставников, желающих принять участие в программах наставничества	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	База данных о предварительных запросах наставников, желающих принять участие в программах наставничества
2.4	Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, составление профиля наставника (ежегодно до 1 октября)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Формирование и ежегодное пополнение и корректировка базы данных наставников

**Этап 3. Отбор / выдвижение наставников**

3.1	Отбор / выдвижение наставников в соответствии с требованиями к наставникам	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Приказ об утверждении наставников
3.2	Анализ потребности в обучении наставников. Заполнение анкет наставниками	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Формирование перечня потребностей в обучении наставников (сведения о кандидате, его опыте и компетенциях, мотивации участвовать в программе наставничества, предпочтениях в выборе наставляемого, а также предпочтения о времени и периодичности встреч)
3.3	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	+				Зам. директора по УМР, УВР	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и др.)
3.4	Прохождение наставниками курсов повышения квалификации	+	+	+	+	Зам. директора по УМР	Повышение квалификации наставниками
3.5	Проведение круглого стола «Техники и модели наставничества»	+				Зам. директора по УМР, УВР	Обучение практикам и моделям наставничества

**Этап 4. Формирование наставнических пар/групп**

4.1	Анализ базы данных наставников и наставляемых в целях формирования пар / групп (ежегодно до 01.10)	+	+	+	+	кураторы по направлениям	Предварительный перечень пар / групп наставников и наставляемых
-----	--	---	---	---	---	--------------------------	---

4.2	Соединение наставников в наставляемые пары. Информирование участников о сложившихся парах, подтверждение обоюдного согласия наставника и наставляемого (ежегодно до 01.10)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Перечень сложившихся пар / групп наставников и наставляемых (ежегодно до 01.10)
4.3	Закрепление пар / групп наставников и наставляемых приказом директора	+	+	+	+	Директор	Приказ об утверждении наставнических пар / групп
4.4	Формирование программ наставничества по каждой наставнической паре / группе	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Сформированные программы наставничества, их согласование с кураторами
<b>Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</b>							
5.1	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям, педагог-психолог	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
5.2	Проведение второй рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям, педагог-психолог	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества
5.3	Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого	+	+	+	+	кураторы по направлениям	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели
5.4	Итоговые встречи: 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.	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	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
5.5	Текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых и наставников для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых и эффективности реализации программы

5.6	Транслирование промежуточных результатов программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Публикация информации о промежуточных результатах, достижениях наставляемых
<b>Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели</b>							
6.1	«Обратная связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы) (ежегодно в конце учебного года)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
6.2	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы (ежегодно в конце учебного года)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора) на итоговом педагогическом совете техникума
6.3	Формирование базы успешных практик наставничества (ежегодно в конце учебного года)	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Оформление кейсов и баз практик наставничества
6.4	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	+	+	+	+	Зам. директора по УМР, УВР, УПР, УР – кураторы по направлениям	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах
6.5	Подготовка итогового отчета о внедрении целевой модели наставничества в техникуме				+	Зам. директора по УМР	Итоговый отчёт о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества