



СОГЛАСОВАНО

Заместитель министра – начальник
отдела по делам молодежи, воспитания
и дополнительного образования

Т.Е. Карташова

2020 г.

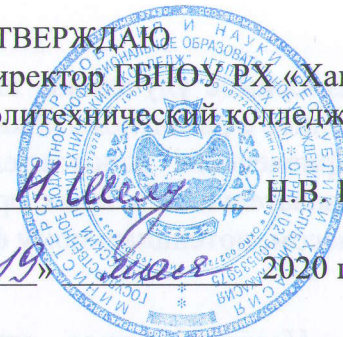
УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РХ «Хакасский
политехнический колледж»

Н.В. Шелуха

«19»

2020 г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения 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 в Республике Хакасия, 2020 – 2024 годы

Нормативно-правовое обоснование:

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов региональных проектов Республики Хакасия «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» – не менее 70% обучающихся (в том числе педагогических работников) образовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году.

Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества» и установление функций Регионального наставнического центра Региональному координационному центру развития движения «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» в Республике Хакасия – Государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» (Шелуха Н.В.).

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования Республики Хакасия через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

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 духовно-нравственных 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.

Механизмы реализации программы наставничества.

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Компоненты системы наставничества.

<u>Ценностно-смысловой</u>	<u>Содержательный</u>	<u>Технологический</u>	<u>Оценочно-диагностический</u>
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации. 	<p>Технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Формы наставничества.

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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

1. «ученик – ученик»;
2. «учитель – учитель»;
3. «студент – ученик»;
4. «работодатель – ученик»;
5. «работодатель – студент»

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих 26 организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Республике Хакасия

Наименование показателя	2020	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10

Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		10	70		
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		2	30		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %		50	85		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %		50	85		
Виды и модели наставничества, внедряемые в системе образования Российской Федерации ¹ , включая действующие проекты, программы и инициативы Республики Хакасия					
№	Наименование	Проект / программа, срок запуска (оператор в Российской Федерации). <i>Оператор / инициатива в Республике Хакасия</i>	Кто является наставниками	Роль наставника	Наставляемые
1.	Наставничество в ранней профориентации	проект «Билет в будущее» с 2019 г. («Молодые профессионалы»). <i>В Республике Хакасия:</i> 1) проект «Билет в будущее» с 2020 г. (Региональный модельный центр дополнительного образования детей ГБУ ДО РХ «РЦДО»); 3) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: ментор профессионального самоопределения и профессиональной ориентации с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Педагоги-навигаторы (педагоги, ответственные за профориентацию в ОО)	Партнер в выстраивании профессиональной траектории обучающегося на основе более осознанного выбора профессиональной области деятельности	Учащиеся 6-11 класса
2.	Развитие наставниками	Программа «Кадры будущего для регионов» с 2018 г. (стратегическая	Представители политической, научной и	Партнер в выстраивании индивидуальной	Команды учащихся (14-17 лет),

¹ Источник: © Зими́на И.В., Канева Ю.О., 14.03.2020

	лидерских команд регионов	инициатива АСИ). <i>В Республике Хакасия:</i> 1) проект «Старт в будущее» в рамках проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (Кадровый стандарт)»: положение 6: обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям с 2019 г. (центр развития профессионального образования ГБПОУ РХ ХПК – далее ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК); 2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: коучи профессионального саморазвития и карьеры с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	проф. элиты регионов; педагоги и обучающиеся, подтвердившие владение компетенцией по стандартам Ворлдскиллс; методическое объединение в системе СПО психологов, социальных педагогов	образовательной и профессиональной траектории, мотиватор к участию в социально-экономическом развитии региона	ориентированные на развитие своих территорий, осваивавшие компетенции перечня «ТОП-РЕГИОН»
3.	Наставничество в проектной деятельности	Программа «Научно-технологическая инициатива – НТИ» в рамках Кружкового движения (Фонд «Сколково» с 2017 г, Открытый университет Сколково «Академия наставников» с 2018 г.). <i>В Республике Хакасия:</i> 1) план работы Специализированного центра компетенций по стандартам WorldSkills компетенции «Предпринимательство» (ГБПОУ РХ ХКПТЭС); 2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: наставники в проектной деятельности с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Взрослые технологические энтузиасты; эксперты по компетенции «Предпринимательство»; методическое объединение педагогов СПО, внедряющих технологию проектирования в образовательный процесс	Лидеры проектов, модераторы, консультанты, учебные мастера	Школьники, студенты – будущие технологические лидеры; обучающиеся «50+», планирующие открывать собственное дело
4.	Взаимное и корпоративное наставничество	Проект создания образовательного центра «Сириус» с 2015 г. (Образовательный фонд «Талант и успех»).	Педагоги центра «Сириус»; молодые учителя	Помощник в выявлении потенциала, развитие и профессиональная	Школьники (10-17 лет), демонстрирующие

	для одаренных детей	<i>В Республике Хакасия:</i> 1) проект «От молодого специалиста к учителю профессионалу» с 2017 г. (ГАОУ РХ ДПО «ХакИРОиПК»); 2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: коучи по работе с одаренными обучающимися с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Республики Хакасия; объединение заместителей директоров по УВР, педагогов-организаторов, педагогов СПО	поддержка одаренных детей	успехи в науке, спорте, искусстве и литературе; молодые учителя
5.	Наставничество в гостевом режиме	Программа «Наставники» с 2015 г. (Благотворительный фонд «Арифметика добра») <i>В Республике Хакасия:</i> проект «Ответственное родительство» с 2018 г. (ГАОУ РХ ДПО «ХакИРОиПК»)	Семья или 1 взрослый не моложе 25 лет	Помощник в раскрытии личностного потенциала и подготовке к самостоятельной жизни	Подростки (воспитанники и выпускники организаций для детей-сирот)
6.	Целевая модель наставничества в ОО	Проект «Наставничество в ОО и бизнес-компаниях» с 2020 г. (Национальный центр наставничества «Ментори» - инициатива Рыбаков Фонда) <i>В Республике Хакасия:</i> Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества обучающихся с 2020 г. (Региональный наставнический центр – ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Педагоги, ученики, студенты, работодатели	Помощник в раскрытии потенциала наставляемого, партнер в выстраивании его индивидуальной образовательной и профессиональной траектории; инициатор улучшения показателей ОО и прочие	Педагоги, ученики, студенты

Цикл наставничества включает семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества в организации
- Этап 2. Формирование базы наставляемых
- Этап 3. Формирование базы наставников
- Этап 4. Отбор и обучение наставников
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп
- Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп
- Этап 7. Завершение наставничества

Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества обучающихся (типовая)

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	в течение первого – второго месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	Региональный наставнический центр ГБПОУ РХ ХПК (далее – РНЦ ХПК), образовательные организации, внедряющие целевую модель наставничества в 2020 году	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в ОО). Положение о наставничестве в ОО, срок действия - до 2024 г. (общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права и обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; организация в ОО «Школы наставника», общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.) Дорожная карта внедрения системы наставничества в ОО (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа и ответственные)
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	в течение первого – второго месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	образовательные организации	Приказ о назначении ответственных: куратор от организации, проектная команда для разработки портфеля проектов по наставничеству, координации работ и концентрации ресурсов обеспечения программы. Программа наставничества образовательной организации, длительность программы – 1 год (swot-анализ, формы наставничества, цель и задачи на год, ожидаемые результаты, календарный план, мониторинг, формы отчетности куратора и наставников)
1.3. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне организации – выпускники, работодатели и др.	в течение первого – второго месяца	образовательные организации	Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы

1.4. Разработать модель сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности	в течение первого-второго месяца	образовательные организации	Партнерские соглашения о привлечении ресурсов и экспертов для внедрения модели наставничества
1.5. Разработать систему мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).	в течение первого-второго месяца	образовательные организации	Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования куратора и наставников
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	в течение первого-второго месяца	РНЦ ХПК, образовательные организации	Раздел «Центр Наставничества» на сайте ЦРПО - ГБПОУ РХ ХПК: https://сро-г19.ru/ . Страницы проекта по наставничеству на сайтах ОО с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества в 2020 году. Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией
1.7. Создание профессионального сообщества кураторов внедрения целевой программы наставничества	КТ – два с половиной месяца после издания приказа	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Внесение дополнений в состав РУМО «Менторы в системе СПО» (Приказ от 22.01.2020 № 100-43 «О республиканских учебно-методических объединениях в системе среднего профессионального образования Республики Хакасия»). Публикация изменений на сайте https://сро-г19.ru/
1.8. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: - SWOT-анализ реализуемой программы наставничества; - анкета куратора.	Контрольная точка (далее – КТ) – два с половиной месяца после издания приказа	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК, образовательные организации	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Анализ соответствия методологии (целевой модели) наставничества.

			Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.
Этап 2. Формирование базы наставляемых			
Задача этапа – поддержание программы наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	в течение третьего и четвертого месяца после издания приказа	образовательные организации	Протокол заседания Педагогического Совета образовательной организации. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов – участников программы
2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Программа мероприятий. Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Собрать дополнительную информацию о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Анализ необходимости корректировки базы данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в развитии навыков, компетенций
2.5. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.6. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества образовательной организации	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.7. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	в течение третьего и четвертого месяца, далее –	образовательные организации	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте организации на странице «Наставничество»

	не реже раз в квартал		
2.8. Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам этапа	КТ - четыре месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик наставляемых. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.
Этап 3. Формирование базы наставников			
Задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
3.1. Информировать 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)	в течение третьего и четвертого месяца после издания приказа, далее – ежемесячно	РНЦ ХПК, образовательные организации	Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией Письма-обращения к работодателям Анкета–опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
3.2. Провести вебинар для членов РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	в течение третьего и четвертого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы образовательных организаций	Выработка единой методологической платформы, обсуждение информационных ресурсов для ведения баз данных наставников и наставляемых, распределение функций членов РУМО СПО «Менторы в системе СПО» для участия во внедрении целевой модели наставничества
3.3. Подготовить информационную базу для выявления кандидатов в наставники, их первичного анкетирования и составления цифрового профиля наставника	в течение третьего и четвертого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы образовательных организаций	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
3.4. Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе	в течение третьего и четвертого	образовательные организации	Формирование базы наставников по #тегам

наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	месяца		
3.5. Собрать предварительные данные о наставниках внутри образовательной организации (внутренняя среда)	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	База учеников для формы наставничества «ученик – ученик». База наставников из числа родителей. База наставников из числа активных педагогов. Согласия на обработку персональных данных
3.6. Собрать предварительные данные о наставниках социальных партнеров (внешняя среда): - выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater и иных образовательных организаций, желающих принять участие в программе; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов; - представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	База выпускников. База наставников от предприятий и организаций. База наставников других социальных партнеров и общественных деятелей. Согласия на обработку персональных данных
3.7. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников. Провести собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (в некоторых случаях с привлечением психолога)	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2.8. Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	КТ - четыре месяца после издания приказа (приказ от	РНЦ ХПК, образовательные организации	Оценка изучаемых личностных характеристик наставников. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели

	03.04.2020 № 100-302)		и задачи этапа
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. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников	в течение четвертого и пятого месяца после издания приказа	образовательные организации	Приказ об утверждении реестра наставников, размещение приказа на сайте организации – страницы проекта
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	в течение четвертого и пятого месяца	образовательные организации	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)
4.3. Разработать программу обучения наставников «Сетевая школа наставников». Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников института развития образования и повышения квалификации, педагогических институтов, менторов к отбору, разработки программ и обучению наставников	в течение четвертого и пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации наставников (36 часов, заочная форма). Общеразвивающая программа для взрослых (36 часов, очно-заочная форма). Утверждение программ и графика обучения наставников. Приказ об организации «Сетевой школы наставников» в образовательных организациях
4.4. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	в течение четвертого и пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.5. Организовать обучение кураторов образовательной организации, членов рабочих групп программ наставничества по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации наставников	в течение пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Отчет о реализации первого этапа обучения в «Сетевой школе наставников». Приказ о зачислении на освоение программы

4.6. Организовать работу «Сетевой школы наставников» в образовательной организации и обучить наставников образовательной организации по общеразвивающей программе для взрослых	в течение шестого месяца	Кураторы программы наставничества в образовательной организации	Отчет о реализации второго этапа обучения в «Сетевой школе наставников». Приказ о зачислении на освоение программы
4.7. Круглый стол «Техники и модели наставничества в образовании»	в течение шестого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы образовательных организаций	Обмен практиками запуска программы наставничества
4.8. Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	КТ – пять месяцев после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
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. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	в течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников (п. 4.1)	образовательные организации	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3. Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)

5.4. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников института развития образования и повышения квалификации, педагогических институтов к формированию пар / групп	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения)
5.5. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	КТ – шесть месяцев после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	Оценка динамики характеристик образовательного процесса, оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели этапа
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			
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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)	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	от месяца после издания приказа (п. 4.1) до декабря (срок завершения программы)	образовательные организации	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.
6.5. Организовать 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.	декабрь	образовательные организации	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. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	декабрь	образовательные организации	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. Транслировать промежуточные результаты программы партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.	от месяца после издания приказа (п. 4.1) до декабря (срок завершения программы)	образовательные организации	Публикации аналитических отчетов на сайте образовательной организации, в СМИ (не менее 3 публикаций от образовательной организации).
6.8. Подвести промежуточные результаты на	26 ноября	РНЦ ХПК, РУМО	Материалы вебинара. Систематизация базы

вебинаре «Наставник по компетенции» для кураторов образовательных организаций и членов рабочих групп, РУМО СПО «Сетевая методическая служба»		СПО «Менторы в системе СПО»	наставников по компетенциям и перспективным навыкам (навыкам 21 века)
6.9. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	КТ – 15 декабря	РНЦ ХПК, образовательные организации	Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ). Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
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. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	декабрь	образовательные организации	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	декабрь	образовательные организации	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар (например, проектное ревью)	декабрь	образовательные организации	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Организовать и провести итоговое мероприятие («Mentory fest») для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (с приглашением всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций, бизнес-сообществ, образовательных организаций - партнеров, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования,	декабрь	образовательные организации	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности Программа мероприятия, информационные письма, письма-приглашения. Благодарственные письма партнерам.

выпускников и др.)			
7.5. Сформировать базу успешных практик	декабрь	образовательные организации	Оформление кейсов и баз практик на сайтах образовательных организаций страница «наставничество».
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	по итогам реализации программы	РНЦ ХПК, образовательные организации	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах (не менее 5 публикаций от образовательной организации). Электронный сборник «Лучшие практики наставничества»
7.7. Организовать республиканский конкурс «Наставник года»	Декабрь 2021 года, далее ежегодно	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Выявление лучшего опыта по формам и моделям наставничества, поощрение лучших наставников Республики Хакасия
7.8. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в Республике Хакасия	до 20 января	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества
7.9. Назначить образовательные организации, успешно завершившие реализацию программы наставничества «организациями-наставниками», определить пилотные организации для внедрения форм и моделей наставничества на календарный год	январь-март	Министерство образования и науки Республики Хакасия	Приказ о назначении организаций –наставников и закреплении пилотных организаций для внедрения форм и моделей наставничества на календарный год
7.10. Организовать фестиваль лучшего опыта реализации программ наставничества и организации работы наставнических пар «Наставник +»	апрель 2022 года, далее ежегодно	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Выявление лучших наставнических пар, создание условий для дальнейшего развития форм и моделей наставничества, популяризация методологии наставничества, вовлечение в модель наставничества большего количества участников