



## **Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ РО «Черногорский горно-строительный техникум». 2021 год**

### **Нормативно-правовое обоснование:**

Запуск программы наставничества в ГБОУ РО «Черногорский горно-строительный техникум» 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) техникума вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 19.03.2021 г. № 100-216 «Об организации деятельности целевой модели наставничества в Республике Хакасия и о внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества»

Цель реализации Программы наставничества в ГБОУ РО ЧГСТ - повышение эффективности системы образования в ГБОУ РО «Черногорский горно-строительный техникум» 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 техникуме 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 техникуме

Обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение)

Планирование реализации программы и управление

Психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества

Организация системы наставничества с учетом выбранных форм

## Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
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	Работа: - с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями); - коллективом техникума	Технологии: - интерактивные; - тренинговые; - проектные; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные	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.)

## 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»

*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 ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум» будут реализовываться следующие формы наставничества:

«Студент – студент»

«Студент- обучающийся»

«Педагог-педагог»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник-наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежними, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум»**

Наименование показателя	Годы	
	2021	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	4	10
Доля педагогов – молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %	30	70
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы техникума в роли наставника, %	10	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	85

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	85
---	----	----

### Этапы наставничества

Реализация программы наставничества в ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум» включает семь основных этапов:

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

Реализация программы наставничества в ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум» будет производиться последовательно по двум контурам, обеспечивающих внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

#### Внешний контур программы:

1. Информационная поддержка
2. Финансовые и иные ресурсы
3. Привлечение внешних экспертов

#### Внутренний контур программы:

1. Информирование коллектива и сбор данных
2. Организация хода программы наставничества
3. Методическая поддержка
4. Оценка результатов

### Внешняя среда

Наименование	Содержание	Ответственные
информационное освещение	привлечение участников программы, промежуточные опорные точки –	Руководители и

	информирование о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов	администрация; партнеры, заинтересованные в реализации программы, куратор (кураторы) программы наставничества внутри техникума
взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях	конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы	
привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества	взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, муниципальных и государственных органов, ассоциаций педагогов и психологов	

### Реестр заинтересованных сторон проекта

№	Орган или организация
1.	Некоммерческая организация «Фонд «Молодежный центр стратегических инициатив и проектов»
2.	Хакасский региональный общественный фонд социальной поддержки населения «Мир Добра»
3.	Отдел социального обслуживания граждан ГКУ РХ «УСПН г. Черногорска»
4.	ОДН ОМВД России по г. Черногорску
5.	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации г. Черногорка
6.	Отдел опеки и попечительства ГУО Администрации г. Черногорка
7.	Медиахолдинг «Черногорск-Информ»
8.	Молодежный совет города Черногорска
9.	Региональное отделение Всероссийского общественного движения "Стопнаркотик" в республике Хакасия.
10.	Волонтерский ресурсный центр «Объединенные добром»
11.	Черногорский штаб Хакасского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Молодая гвардия»
12.	МБОУ СОШ города Черногорска

Внутренний контур представляют директор техникума, администрация, обучающиеся, их родители, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватели, мастера производственного обучения.

Содержание каждого этапа реализации Программы наставничества в соответствии с Дорожной картой, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в таблице:

№ п/п	Этапы	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	2	3	4
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>- сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы: внешние и внутренние</li> </ul>	<p>Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>
2	Формирование базы наставляемых	<p>Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</p> <p>организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</p>	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</li> <li>- собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>	<p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мотивировать наставников</li> </ul>

4	Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников	Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; - найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;



				- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	--	--	--	--

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум». 2021 год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат
1	2	3	4	5
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам наставников.  <b>Результат:</b> определение необходимых ресурсов (кадровых, методических, материально-техническая база и т.д.)</p>			
1.1	Обеспечение нормативно-правовое оформление программы наставничества техникума	В течение первого-второго месяца после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н. Юрисконсульт Лабурина Н.Ю.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в техникуме; Положение о наставничестве; Формы наставничества; Дорожная карта внедрения системы наставничества в техникуме.
1.2	Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	В течение первого-второго месяца после издания приказа	Директор Ващенко Л.М.	Приказ о назначении куратора программы и кураторов форм наставничества; Создание проектной команды для разработки портфеля проектов по наставничеству; Разработка программы наставничества ГБПОУ РХ ЧГСТ
1.3	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории и во вне организации – выпускники, работодатели и др.	В течение первого-второго месяца	Куратор Манжосова Н.Н., проектная команда	Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы

1.4	Разработка модели сетевого и иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности	В течение первого-второго месяца	Юрисконсульт Лабурина Н.Ю.	Партнерские соглашения о привлечении ресурсов и экспертов для внедрения модели наставничества
1.5	Разработка системы мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе	В течение первого-второго месяца	Юрисконсульт Лабурина Н.Ю.	Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования кураторов и наставников
1.6	Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	В течение первого-второго месяца	Манахова М.В.	Создание вкладки «Наставничество» на сайте техникума и размещение пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества в 2021 году
1.7	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам первого этапа	Два с половиной месяца после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н.	Анализ реализуемых программ наставничества. Выделение слабых и сильных сторон, изменение качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия; Анализ соответствия методологии (целевой модели) наставничества
2	<p><b>Формирование базы наставляемых</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБПОУ РХ ЧГСТ, которые можно решить с помощью наставничества  <b>Результат:</b> формирование базы наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>			
2.1	Информирование педагогического сообщества о возможностях и целях программы	Третий-четвертый месяцы после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н.	Протокол заседания педагогического совета техникума; Согласие на обработку персональных данных от педагогов – участников программы
2.2	Информирование обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о	Третий и четвертый месяцы	Куратор Манжосова Н.Н.	Программа мероприятий; Согласие на обработку персональных данных от участников программы

	возможностях и целях реализуемой программы наставничества			
2.3	Сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов). Желающих принять участие в программе наставничества	Третий и четвертый месяцы	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю.. кураторы форм	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в развитии навыков, компетенций
2.4	Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам и направлениям наставничества в программе наставничества техникума	Третий и четвертый месяцы	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю.. кураторы форм	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
2.5	Популяризация программы наставничества среди наставляемых (мастер-классы, форумы, конкурсы и др.)	Один раз в квартал	Куратор Манжосова Н.Н., проектная команда	Отчеты о проведении мероприятий на сайте техникума
2.6	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам второго этапа	Четыре месяца после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н., Кураторы форм	Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик наставляемых; Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задач этапа
3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. <b>Результат:</b> формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества ГБПОУ РХ ЧГСТ.			
3.1	Информирование потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	Третий и четвертый месяцы	Куратор Манжосова Н.Н. Проектная команда	Программа информационного выдвижения моделей наставничества техникума; Анкета-опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
3.2	Подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники, их первичное анкетирование	Третий и четвертый месяцы	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю.. кураторы форм	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
3.3	Первичное анкетирование кандидатов , в ходе которого определить пригодность к участию в программе	Третий и четвертый месяцы	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю.. кураторы форм	Формирование базы наставников по итогам анкетирования
3.4	Сбор предварительных данных о наставниках внутри техникума (внутренняя среда)	Третий и четвертый месяцы	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	База студентов и обучающихся по формам «Студент-студент», «Студент-обучающийся»; База наставников из числа активных педагогов; Согласие на обработку персональных данных
3.5	Сбор предварительных данных о наставниках социальных партнеров (внешняя среда): - выпускников, заинтересованных в поддержке техникума; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать опыт; - сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов; - представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи	Третий и четвертый месяцы	Куратор Манжосова Н.Н. Юрисконсульт Лабурина Н.Ю.	База выпускников; Базы наставников предприятий и организаций; База наставников других социальных партнеров и общественных деятелей. Согласия на обработку персональных данных.
3.6	Предварительная оценка наставнических пар. Соотнесение потребности базы наставляемых и наставников; собеседование с наставниками по их участию в программе наставничества	Третий и четвертый месяцы	Куратор Манжосова Н.Н. Педагог-психолог Карамашева Н.Ю	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых
3.7	Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	Четвертый месяц после	Куратор Манжосова Н.Н	Оценка изучаемых личностных характеристик наставников;

		издания программы		Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.
4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b>  <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы и их подготовка к работе с наставляемыми.  <b>Результат:</b> формирование базы готовых к работе наставников для конкретной программы наставничества и запросов наставляемых в ГБПОУ РХ ЧГС</p>			
4.1	Отбор (выдвижение) наставников соответствии с Положением о наставничестве и утвердить базу наставников	Четвертый-пятый месяц	Куратор Манжосова Н.Н.	Приказ об утверждении реестра наставников, размещение приказа на сайте техникума
4.2	Анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей	Четвертый-пятый месяц	Куратор Манжосова Н.Н.; Кураторы групп; Педагог-психолог Карамашева Н.Ю.	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 и т.д.)
4.3	Разработка программы обучения наставников «Сетевая школа наставников». Привлечение психолога, волонтеров, сотрудников института развития образования и повышения квалификации и т.д. ; разработка программы для обучения наставников	Пятый месяц	Куратор Манжосова Н.Н.; Кураторы групп	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации наставников (36 часов, заочная форма); Утверждение программ и графика обучения наставников. Приказ об организации «Сетевой школы наставников» в техникуме.
4.4	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Четвертый-пятый месяц	Куратор Манжосова Н.Н.; Кураторы групп	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.5	Организация обучения куратора программы наставничества и кураторов форм техникума. а также членов рабочей группы по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации наставников	Пятый месяц	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	Организация работы «сетевой школы наставников» в технике.	Шестой месяц	Куратор Манжосова Н.Н.	Отчет о реализации второго этапа обучения в «Сетевой школе наставничества»; Приказ о зачислении на освоение программы.
4.7	Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	Пять месяцев после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н.	Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества; Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
5	<p><b>Формирование наставнических пар/групп</b>  <b>Задача;</b> формирование пар «наставник-наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящим друг другу по критериям;  <b>Результат;</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы наставничества</p>			
5.1	Организация групповых встреч для формирования пар или групп ( с использованием различных форматов: деловые встречи. конкурсы. Конференции и др.)	В течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2	Анкетирование после завершения групповой встречи на предмет предпочитаемого наставника /наставляемого	В течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю. Кураторы форм	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары
5.3	Организация пробной встречи и встрече-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	В течение месяца после издания	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю. Кураторы форм	Анализ анкет «обратной связи» о психологической совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и наставляемых)

		приказа об утверждении реестра наставников		
5.4	Выбор форматов взаимодействия для каждой группы или пары. Привлечение психолога, волонтеров, сотрудников института развития образования и повышения квалификации к формированию пар/групп	В течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников	Кураторы форм	Планы индивидуального развития наставляемых
5.5	Обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжить поиск наставника или назначить его директивно	В течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников	Педагог-психолог Карамашева Н.Ю. Кураторы форм	Памятки для наставляемых
5.6	Информирование о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя техникума	В течение месяца после издания приказа об утверждении реестра наставников	Директор Ващенко Л.М.	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7	Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников по итогам этапа	Шесть месяцев после издания приказа	Куратор Манжосова Н.Н.	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.
6	<b>Организация работы наставнических пар/групп</b> <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения. Реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары/группы			
6.1	Провести первую организационную встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	В течение месяца после издания приказа (п.4.1)	Кураторы форм Проектная команда	Результат знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло взаимопонимание. Они готовы поставить цель на первую встречу. Назначают ее время.
6.2	Проведение второй встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	В течение месяца после издания приказа (п.4.1)	Кураторы форм Проектная команда	Результаты пробной встречи: наставник и наставляемый понимают. Чем могут быть полезны друг другу. Что подходит по стилю общения и темперамента, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат. Готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В течение месяца после издания приказа (п.4.1)	Кураторы форм Проектная команда	Результат встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
6.4	Организация комплекса последовательных встреч наставника с наставляемым с обязательным заполнением форм обратной связи	От месяца после издания приказа (п.4.1) до декабря (срок	Кураторы форм Проектная команда	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели



		завершения программы)		
6.5	Организация итоговых встреч: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар или групп наставников и наставляемых, проведение групповой рефлексии, обмен опытом	Декабрь 2021	Кураторы форм Проектная команда	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия. Обмен опытом, качество отношений, обсуждение 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	Декабрь 2021	Куратор Манжосова Н.Н.	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	Транслирование промежуточных результатов 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)	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм Манахова М.В.	Публикация аналитических отчетов на сайте техникума, в СМИ (не менее 3 публикаций)
6.8	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	15 декабря 2021	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	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
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности техникума, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p>			
7.1	Организация обратной связи с наставниками. Наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Декабрь 2021	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Декабрь 2021	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3	Организация и проведение итогового мероприятия для предоставления результатов наставничества	Декабрь 2021	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; благодарственные письма партнерам.
7.4	Формирование базы успешных практик	декабрь	Куратор Манжосова Н.Н. Кураторы форм Манахова М.В.	Оформление кейсов и баз практик на сайте техникума. вкладка «наставничество»