

**Бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»**

БУ «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»

ПРИКАЗ

19.12.2022

№ 680-ОД

г. Нижневартовск

**О внедрении и реализации
системы (целевой модели)
наставничества педагогических
работников в БУ
«Нижневартовский социально -
гуманитарный колледж»**

В целях достижения результата регионального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», на основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», приказов Департамента образования и науки Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 27.11.2022 №10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в БУ «Нижневартовский социально- гуманитарный колледж» согласно приложению 1;

- «Дорожную карту» внедрения целевой модели наставничества БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж» согласно приложению 2;

3. Назначить ответственным исполнителем реализации целевой модели наставничества в БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж» заместителя директора по учебно - производственной работе Е.В. Шемелину.

4. Ответственным исполнителям реализации целевой модели наставничества в БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж» обеспечить выполнение мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж» в установленные сроки.

5. Заместителю директора по Туренко А.В. разместить на официальном сайте колледжа локальный нормативный акт «Положение о программе наставничества БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж» в срок до 22.12.2022.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебно - производственной работе Е.В. Шемелину.

Директор



С.Л. Гурьева

Отпечатано: 2 экз:

1- в дело №01-08

1 - Шемелина Е.В.

Исполнитель:

Качан Раиса Николаевна

тел.: 8(3466)43-54-70 доб.133



Бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Нижневартовский социально-
гуманитарный колледж»



УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ «Нижневартовский
социально- гуманитарный колледж»

С.Л. Гурьева

Приказ №680-ОД

от «19» декабря 2022 г.

Положение о системе наставничества педагогических работников в БУ «Нижневартовский социально- гуманитарный колледж»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж", определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. **Нормативно-правовыми основаниями** для создания настоящего положения послужили:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- федеральные проекты «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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".

1.4. **Целью внедрения программы наставничества в БУ «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»** является создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников,

самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

1.5. Задачи внедрения программы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

1.6. Настоящее положение разработано на период с 2022 по 2024 годы.

1.7. Термины и определения, используемые в настоящем положении:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

2. Этапы реализации программы наставничества БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж».

2.1. Реализация программы наставничества включает пять основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых и наставников

3. Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников
5. Завершение программы наставничества

2.2. Описание этапов:

Этап 1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества
Сроки реализации этапа	До 01.06.2022 г.
Работа, которую необходимо выполнить	• обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества, в том числе создать дорожную карту реализации программы наставничества; • информировать заинтересованные стороны о начале реализации программы наставничества, ее этапах и сроках реализации; • назначить ответственных за реализацию программы наставничества
Ответственный	заместитель директора по УПР
Ожидаемый результат	• Наличие дорожной карты наставничества. • Наличие положения о системе наставничества. • Представление программы наставничества на совещании педагогического коллектива колледжа.

Этап 2.	Формирование базы наставляемых и наставников
Сроки реализации этапа	До 01.11.2022 г.
Работа, которую необходимо выполнить	• Организовать и провести встречи с социальными партнерами для определения круга наставников из числа сотрудников предприятий и организаций социальных партнеров • организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества; • мотивировать наставников;
Ответственный	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР заместитель директора по ВР заведующий практикой заведующий трудоустройством заведующие отделением, педагог-психолог
Ожидаемый результат	• Персонифицированный учет молодых специалистов - педагогов и студентов, участвующих в программе наставничества в качестве наставляемых; • Персонифицированный учет наставников, участвующих в программе

Этап 3.	Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
Сроки	2023 - 2024гг.

реализации этапа	далее постоянно до завершения программы наставничества
Работа, которую необходимо выполнить	• разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • привлечь социальных партнеров, психолога колледжа для подбора пар «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического колледжа» «педагог колледжа - молодой педагог», «социальный партнер - педагогический работник образовательной организации». • определить плановые мероприятия для наставников для организации работы с наставляемыми
Ответственный	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР заместитель директора по ВР заведующий практикой заведующий трудоустройством заведующие отделением, педагог-психолог
Ожидаемый результат	• сформировавшиеся наставнические пары/группы из числа подбора пар «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического колледжа» «педагог колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер - педагогический работник образовательной организации» в количестве не менее 5 %.

Этап 4.	Организационно - педагогические, методические мероприятия с группами наставников
Сроки реализации этапа	2023 - 2024гг.
Работа, которую необходимо выполнить	• ежегодно для каждой категории наставничества определить форматы взаимодействия и утверждать план работы, включающий организационно - педагогические, методические мероприятия; • разработать систему поощрений наставников и ввести ее в действие; • предоставить наставникам (при необходимости) методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • ежегодно организовывать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы наставничества;
Ответственный	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР заместитель директора по ВР заведующий практикой заведующий трудоустройством заведующие отделением, педагог-психолог
Ожидаемый результат	• наличие системной, плановой, результативной работы наставников и наставляемых, • наличие разработанной системы поощрений наставников;

- наличие кейса методических материалов для работы наставников

Этап 5.	Завершение программы наставничества
Сроки реализации этапа	01.12.2024 г.
Работа, которую необходимо выполнить	• подвести итоги мониторинга влияния программы наставничества на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от участников программы 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.
Ответственный	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР заместитель директора по ВР заведующий практикой заведующий трудоустройством заведующие отделением, педагог-психолог
Ожидаемый результат	• обеспечение эффективности реализации программы наставничества, выражающейся в достижении установленных программой наставничества показателей • наличие базы наставников для реализации новых программ наставничества

3. Участники программы наставничества

3.1. Участниками программы наставничества являются:

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

4. Обязанности и зона ответственности участников программы наставничества

1. Наставник

1.1. Наставниками могут быть преподаватели колледжа, сотрудники предприятий и организаций социальных партнеров, изъявившие готовность принять участие в реализации программы наставничества.

1.2. Зона ответственности наставника: организация, координация работы с наставляемыми/и.

1.3. К обязанностям наставника относятся:

- организация совместной целенаправленной, результативной работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников,
- разносторонняя поддержка наставляемого/ых, обеспечивающая заданные результаты (возможные варианты: помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, обеспечение включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, формирование стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, повышению успеваемости/успешности на месте работы/учебы, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого и др)

2. Наставляемый/ые

2.1. Наставляемым/и могут быть молодые преподаватели со стажем работы от 0 до 3-х лет, или новые специалисты (при смене места работы) колледжа, изъявившие готовность принять участие в реализации программы наставничества.

2.2. Зона ответственности наставляемого/ых: добровольное взаимодействие в наставником

2.3. К обязанностям наставляемого/ых относятся:

- совместная целенаправленная, результативная работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников,
- принятие поддержки наставника, цель которой - разносторонняя помощь, обеспечивающая наставляемому заданные результаты (возможные варианты: помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, обеспечение включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, формирование стимула к культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, повышению успеваемости/успешности на месте работы/учебы, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого и др)

3. Реализуемые в колледже формы наставничества.

3.1. Форма наставничества - это способ реализации определенной модели работы наставнической пары/группы.

3.2. В числе реализуемых в колледже форм наставничества выделяются следующие:

«педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического колледжа» «педагог колледжа - молодой педагог», «социальный партнер - педагогический работник образовательной организации».

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 наставляемого.

4. Отбор наставников и формирование наставнических пар

4.1. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа

- выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества,
- подготовка наставников к работе с наставляемым/и,
- составление плана работы (задания) наставника с наставляемым/и.

Критерии отбора наставников

4.2. Основные принципы отбора наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий, отражающих умение наставников

1. Принятие
2. Умение слушать
3. Умение слышать
4. Умение задавать вопросы
5. Равенство
6. Честность и открытость
7. Надежность
8. Последовательность

Для отбора наставников могут быть использованы: анкетирование, собеседование, в ходе которых устанавливаются: сведения о кандидате, его

опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, понимании задач наставничества и ожидаемых от него результатах.

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

4.3. Обучение наставников:

Ответственные за подбор пары «наставник-наставляемый» при необходимости могут организовать обучение наставников. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи/совещания по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

5. Критерии эффективности работы наставников, формы поощрения наставников.

5.1. Основным критерием эффективности работы наставников является реализация в полном объеме установленных для конкретной формы наставничества задач и достижение запланированной цели (см. раздел 5.3 настоящего Положения).

5.2. Эффективность работы наставника можно установить в результате анкетирования наставляемых, проведения опроса.

5.3. Формы поощрения наставников:

1.1. Нематериальные способы поощрения:

- рекомендация для включения в резерв управленческих кадров учреждения;
- учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации;
- выдвижение на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри;
- включение результатов работы по наставничеству в мониторинг эффективности деятельности педагогического работника учреждения;
- представление к награждению ведомственными, региональными, муниципальными наградами, наградами учреждения;
- размещение информации о наставничестве в средствах массовой информации, на официальном сайте, в социальных сетях учреждения;
- предоставление возможности повышения уровня профессиональной компетентности (участие в конференциях, семинарах, обучение на курсах повышения квалификации и др.);

1.2. Материальные способы поощрения: премирование в рамках имеющихся форм поощрения.

6. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

6.1. В рамках исполнения целевых показателей устанавливаются следующие результаты программы наставничества:

Уровень	Наименование этапа национального ⁴ проекта	Дата начала	Дата окончания	Планируемые мероприятия, задействованные группы, конкретные сроки исполнения
Федеральный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	Не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы наставничества	1.01. 2022	31.12. 2024	К 31.12.2024 не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы наставничества
Региональный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	Внедрение новой методологии наставничества обучающихся	1.01. 2022	31.12. 2024	Достижение показателя 2022 г. - не менее 30% обучающихся; 2023 г. - не менее 50% обучающихся; 2024 г. - не менее 70% обучающихся;
Программа наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»	Вовлечение педагогов, студентов в различные формы наставничества, внедрение программы наставничества	1.01. 2022	31.12. 2024	Достижение показателя 2022 г. - не менее 30% обучающихся; 2023 г. - не менее 50% обучающихся; 2024 г. - не менее 70% обучающихся

6.2. Сопутствующие результаты внедрения программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей эффективности и результативности работы молодых педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий молодых преподавателей и студентов;

улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие образовательных и социальных программ колледжа благодаря

формированию устойчивых связей между колледжем и социальными партнерами.

7. Мониторинг реализации программы наставничества, представление результатов программы наставничества на официальном сайте колледжа.

7.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.3. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Цель первого этапа:

изучение (оценка) качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый", качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон.

Отслеживаемые показатели:

- 1) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней социальных партнеров,
- 2) оценка качества реализуемой программы наставничества;

Методы сбора и анализа

- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых)
- контроль показателей социального и профессионального благополучия наставляемых;

7.4. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программы наставничества на конкретного участника программы (сравнительный анализ влияния наставничества на конкретного участника программы на входе в программу и по итогам ее завершения) .

Цель второго этапа:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы, влияние программы наставничества на личностные качества участников программы.

Отслеживаемые показатели:

- 1) мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

2) наличие положительной динамики в эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертах участников.

Методы сбора и анализа

- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых) до входа в программу наставничества;
- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых) по итогам прохождения программы.
- сравнение полученных результатов, анализ полученной динамики показателей.

Результатом успешного мониторинга будет являться:

положительная динамика влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, повышение уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- снижение уровня тревожности участника программы - наставляемого,
- повышение качества адаптации молодого специалиста в колледже,
- удовлетворенность у наставника результатом своей наставнической работы

Оценка степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ будет проведена через анкетирование.

Результаты реализации целевой модели наставничества (промежуточные и итоговые) будут предоставляться на официальном сайте колледжа в разделах:

- Сведения об образовательной организации, вкладка Документы, где будут представлены локальные акты колледжа;
- новостная лента, где будут в регулярном порядке размещаться сведения о промежуточных и итоговых результатах внедрения целевой модели наставничества.

Бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты-Мансийского *Ш*
автономного округа - Югры • ,
«Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ «Нижневартовский
социально- гуманитарный колледж»
г. 5Р _____ С.Л. Гурьева
Л^Приказ №680-ОД
от «19» декабря 2022 г.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж"

1. Общие положения

1.1 Настоящая дорожная карта является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж", определяет стратегические направления действия, сроки реализации и зоны ответственности участников реализации программы.

1.2. **Нормативно-правовыми основаниями** для создания настоящей дорожной карты послужили:

- > Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- > федеральные проекты «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)
- > Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"
- > Положение о программе наставничества БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж"

1.3. Настоящая дорожная карта разработана на период с 2022 по 2024 годы.

2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

2.1. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» построена на основе **пяти основных этапов** реализации программы наставничества:

1. Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества
2. Формирование БИзы наставляемых и наставников
3. Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников
5. Завершение целевой модели наставничества

Этап реализации программы наставничества	Сроки	Мероприятие	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Февраль - апрель 2022	• обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества, в том числе создать дорожную карту реализации наставничества; • информировать заинтересованные стороны о начале реализации наставничества, ее этапах и сроках реализации; • назначить распорядительным актом колледжа ответственных за реализацию целевой модели наставничества	заместитель директора по УПР	• Наличие утвержденной программы наставничества. • Наличие дорожной карты программы наставничества. • Наличие распорядительного акта о назначении ответственных за реализацию программы наставничества. • Представление программы наставничества на аппаратном совещании при директоре колледжа, на совещании педагогического коллектива колледжа. • Представление программы наставничества социальным партнерам, определение круга наставников из числа сотрудников предприятий и организаций социальных партнеров
2. Формирование базы наставляемых и наставников	Апрель 2022	• определить аудиторию/ категорию наставляемых	заместитель директора по УПР	• Персонифицированный учет молодых специалистов - педагогов и студентов, участвующих в программе наставничества в качестве наставляемых; • Персонифицированный учет

				наставников, участвующих в программе
3. Формирование наставнических пар/групп, организация работы наставнических пар/групп	2022, далее постоянно до завершения программы наставничества	• разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР	• сформировавшиеся наставнические пары/группы в количестве не менее 70% от общего количества студентов 2-4 курсов колледжа • определены плановые мероприятия между наставниками и наставляемыми
4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников	2022 -2024	• ежегодно для каждой категории наставничества определить форматы взаимодействия и утверждать план работы, включающий организационно - педагогические, методические мероприятия; • разработать систему поощрений наставников и ввести ее в действие; • предоставить наставникам (при необходимости) методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • ежегодно организовывать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества;	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР	• наличие системной, плановой, результативной работы наставников и наставляемых, • наличие разработанной системы поощрений наставников; • наличие кейса методических материалов для работы наставников
5. Завершение целевой модели наставничества	декабрь 2024	• организовать сбор обратной связи от участников программы наставничества, • подвести итоги мониторинга влияния целевой модели наставничества на наставляемых;	заместитель директора по УПР заместитель директора по УМР	• обеспечение эффективности реализации программы наставничества, выражающейся в достижении установленных программой 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.		показателей • наличие базы наставников для реализации новых программ наставничества
--	--	--	--	--

3. Ожидаемые результаты дорожной карты внедрения целевой модели наставничества путем реализации дорожной карты.

Наименование показателя	2022	2023	2024
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в целевой модели наставничества в роли наставляемого, %	100%	100%	100%
% студентов 2-4 курсов, имеющих наставников среди работодателей из числа социальных партнеров колледжа	не менее 60%	не менее 80%	не менее 95%
Доля преподавателей , вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%
Количество предприятий (организаций) вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	не менее 65	не менее 75	не менее 90
Количество наставников от предприятий социальных партнеров	не менее 500	не менее 500	не менее 500
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	не менее 95%	не менее 95%	не менее 95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	не менее 95%	не менее 95%	не менее 95%
Вовлечение педагогов, студентов в различные формы наставничества	не менее 35%	не менее 55%	не менее 70%