Приложение 2 к приказу

от16сентября 2020г.№ 478

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («ДОРОЖНАЯ КАРТА»)**

**внедрения целевой модели наставничества обучающихся**

**на 2020 – 2024 годы**

**1. Общее описание**

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением 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» и направлена на внедрение программы целевой модели наставничества в ГБПОУ КРК «Интеграл» на период 2020-2024 годы.

Основными этапами внедренияцелевой модели наставничества обучающихся ГБПОУ «Интеграл» на 2020-2024 годы (далее –целевая модель наставничества) являются:

1. Подготовка условий для реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар/групп
6. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.
7. Завершение программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.

**2. Ожидаемые результаты**

1. Измеримое улучшение показателей ГБПОУ КРК «Интеграл»в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Рост числа обучающихся, успешно прошедших испытания в области получения квалификации (профессиональные олимпиады, чемпионаты, демонстрационные экзамены и т.д.), а также с успехом принявших участие в иных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах и т.д);
3. Улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов (повышение категории, победы в конкурсах, транслирование передового опыта и т.д.) и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Поэтапное достижение показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества.

**3. Мероприятия по внедрению Программы целевой модели наставничества**

| Мероприятие | Ответственные исполнители\* | Сроки  реализации | Показатели реализации |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **Подготовка условий для реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся** | | | |
| 1.1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе | август  2020 | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».  2. Ознакомление с практикой наставничества других организаций среднего профессионального образования. |
| 1.2. Подготовка локальных нормативных актов для реализациицелевой модели наставничества | Заместитель директора по научно-методической работе | сентябрь  2020 | 1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества обучающихся на период 2020-2024 годы  3. Дорожнаякарты внедрения целевой модели наставничества обучающихся ГБПОУ КРК «Интеграл» на 2020-2024 годы.  4. Положение о наставничества обучающихся  5. Программа реализации целевой модели наставничества обучающихся на 2020-2024 годы. |
| 1.3. Выбор форм и разработка индивидуальных программ наставничества исходя из потребностей | Заместитель директора по воспитательной работе, мастера производственного обучения, преподаватели, получившие статус «наставника» | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Результаты мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве преподавателей 2. Формы наставничества. 3. Индивидуальные программы наставничества по формам: «Обучающийся – обучающийся», «Педагог – обучающийся», «Работодатель – обучающийся». |
| 1.4. Информирование участников образовательного процесса о  целевой модели наставничества | Заместитель директора по воспитательной работе, мастера производственного обучения, классные руководители | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Заседание педагогического совета. 2. Родительские собрания. 3. Классные часы. 4. Информация на официальном сайте. 5. Информация размещенная в мессенджирах. |
| **2. Формирование базы наставляемых** | | | |
| 2.1. Сбор данных о наставляемых | Мастера производственного обучения, классные руководители,преподаватели | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Анкеты 2. Согласия на обработку персональных данных. 3. Дополнительная информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, педагога-психолог, родители. |
| 2.2. Формирование базы наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. База данных наставляемых |
| **3.Формирование базы наставников** | | | |
| * 1. Сбор данных о наставниках | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению , заместитель директора по учебно-производственной работе | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Анкеты 2. Согласия на обработку персональных данных. 3. Заседания фокус-групп потенциальных наставников. |
| * 1. Формирование базы наставников | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. База данных наставников |
| * 1. Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заместитель директора по научно-методической работе | ноябрь2020,  ежегодно по мере необходимости | 1. Методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Инструктивно-методический семинар 3. Заседания фокус-групп наставников по отдельным вопросам /проблемам наставничества |
| **4. Формирование наставнических пар/групп** | | | |
| 4.1. Сопоставление профилей наставников и наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. Наставнические пары/группы |
| **5. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся** | | | |
| * 1. Организация встреч наставников и наставляемых | Заместительдиректора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе | ноябрь-  декабрь 2020,  март-ноябрь  ежегодно | 1. Дневник выполнения индивидуального(группового) плана взаимодействия наставника и наставляемого (-мых) (индивидуальной программы) |
| * 1. Участие обучающихся из числа наставляемых в мероприятиях- испытаниях в области получения квалификации и иных мероприятиях конкурсной (соревновательной) направленности | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе,заместитель директора по научно-методической работе | в течение года, ежегодно | 1. Дипломы. 2. Сертификаты. 3. Грамоты. 4. Протоколы. 5. Благодарственные письма. 6. Благодарности. |
| * 1. Организация информационного сопровождения программы реализации целевой модели наставничества | Заместитель директора по научно-методической работе | ежегодно,  в течение года | 1. Новостные материалы на официальном сайте и в системе «Информио» 2. Публикации в сборниках по итогам научно-методических, научно-практических мероприятий 3. Публикации размещенные на интернет-площадках |
| **6.Завершение наставничества** | | | |
| * 1. Проведение мониторинга реализации программы (промежуточного, итогового) | Заместитель директора по воспитательной работе | июнь,  декабрь,  ежегодно | 1. Результаты мониторинга личной удовлетворенности участия в наставнической деятельности. 2. Результаты мониторинга качества реализации программы целевой модели наставничества. 3. Результаты мониторинга и оценкивлияния реализации программы целевой модели наставничествана всех участников. |
| * 1. Внесение данных об итогах реализации программы в базы данных наставников и наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | январь  ежегодно | 1. Базы данных пополненные информацией. |
| * 1. Мотивация и поощрениеучастников программы | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе | декабрь,  ежегодно | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма. 3. Грамоты. |

**4. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Результат на выходе из программы |
|  | Удельный вес численности наставляемых из числа обучающихся, % от общего числа обучающихся очной формы обучения | 20 | 40 | 50 | 60 | 70 | Не менее 70 % обучающихся вовлечены в наставническую деятельность |
|  | Удельный вес численности наставляемых из числа обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, % от общего числа обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Не менее 100 %обучающихся вовлечены в наставническую деятельность |
|  | Удельный вес численности наставников из числа преподавателей, % от общего числа преподавателей | 20 | 40 | 50 | 60 | 70 | Не менее 70 % преподавателей вовлечены в наставническую деятельность |
|  | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) | 50 | 60 | 70 | 80 | 85 | Не менее 85 % обучающихся удовлетворены участием в реализации программы |
|  | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) | 50 | 60 | 70 | 80 | 85 | Не менее 85 % наставников (педагогов, работодателей,обучающихся)удовлетворены участием в реализации программы |