СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

На заседании Педагогического совета И.о. директора Ф ГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея

ФГБПОУ РХ ЧГСТ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Головизина

Протокол № 1 от « 28 » августа 2020 г. Приказ № 74 «15 » сентября 2020 г

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**

**внедрения целевой модели наставничества в ФГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум» с. Бея,**

**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»

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

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.

2. Улучшение психологического климата в Техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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 - обеспечение ресурсами (материально-техническая база,

организации; финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);

- планирование реализации программы и управление; - психолого-педагогическое сопровождение субъектов

- организация системы наставничества с учетом выбранных наставничества. форм;

Компоненты системы наставничества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценностно-смысловой | Содержательный | Технологический | Оценочно-диагностический |
| Наставничество –  взаимообогащающее 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;  - коллективом  организации. | Технологии  - интерактивные технологии;  - тренинговые технологии;  - проектные технологии;  - консультации, беседы,  тренинги, семинары практикумы;  - информационные технологии. | 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.

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 в ФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея будут реализовываться следующие формы наставничества:

1. «педагог - студент»;

2. «педагог - педагог».

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 «педагог - педагог» и «педагог – студент» возрастной параметр не задается.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся ФГБПОУ РХ ЧГСТ педагоги и иные должностные лица филиала техникума.

**Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % | 50 | 85 |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | 50 | 85 |

**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 в ФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | До 25 сентября  2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ФГБПОУ РХ ЧГСТ (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества).  Положение о наставничестве в техникуме, 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 техникуме «Школы наставника», общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.)  Дорожная карта внедрения системы наставничества в ФГБПОУ РХ ЧГСТ (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа и  ответственные) | | |
| 1.2. Создать организационные условия для  осуществления программы наставничества | До 01.10.2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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. | До 01 октября  2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | Формы согласий на обработку персональных  данных от участников наставнической программы | | |
| 1.4. Разработать модель сетевого или иного  взаимодействия партнеров в осуществлении  наставнической деятельности | До 01 октября  2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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) | До 01 октября  2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели наставничества | Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования куратора и наставников | | |
| 1.6. Создать условия для информационного  обеспечения внедрения целевой модели  наставничества | До 01 октября  2020 | | | Мартынович Л.Л | Страницы проекта по наставничеству на сайте  ФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея «Целевая программа  наставничества ФГБПОУ РХ ЧГСТ» ( <http://пу-15.рф/наставничество/>)  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. Повышении квалификации для кураторов –  Сетевая школа наставничества | С 22.09.2020 по 16.10.2020 | | | Мартынович Л.Л  Лапса О.В.  Цыбульская О.А. | Дополнительная профессиональная программа  повышения квалификации «Современные практики подготовки кадров с учетом российских и международных стандартов» (сетевая школа наставничества), 72 часа | | |
| 1.8. Мониторинг и оценка качества процесса  реализации программы наставничества по итогам  1 этапа:  - SWOT-анализ реализуемой программы  наставничества;  - анкета куратора. | До 15 октября  2020 | | | Рабочая группа по  реализации целевой модели  наставничества | 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 техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов,  которые можно решить с помощью наставничества | | | | | | | |
| 2.1. Информировать педагогическое сообщество о  возможностях и целях программы | | | Октябрь | Анфалова Н.Н.  Любященко Е.В. | Протокол заседания Педагогического Совета  ФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея  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 | | | Октябрь | Лапса О.В.  Анфалова Н.Н.  Любященко Е.В. | 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 | | | Октябрь | Анфалова Н.Н.  Любященко Е.В. | 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, соцработник, родители | | | Октябрь | Лапса О.В.  Анфалова Н.Н.  Любященко Е.В. | 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 | | | Октябрь | Анфалова Н.Н.  Любященко Е.В. | 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 форма наставничества в программе наставничества образовательной организации | | | Октябрь | Лапса О.В.  Анфалова Н.Н. | Лист изменений к программе наставничества (при необходимости). | | |
| 2.7. Популяризация программы наставничества  среди наставляемых (хакатоны, форумы,конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие) | | | Октябрь | Мартынович Л.Л | Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их  проведении на сайте техникума | | |
| 2.8. Входной мониторинг влияния программы на  наставляемых по итогам этапа | | | Октябрь | Любященко Е.В. | 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 парнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое) | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели наставничества | Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией  Анкета–опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?» | | |
| 3.2. Участие в вебинаре для членов РУМО СПО  «Менторы в системе СПО» | | | Октябрь | РУМО СПО  «Менторы в  системе СПО»,  рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | | | Октябрь | Любященко Е.В. | Формирование базы наставников по #тегам | | |
| 3.5. Собрать предварительные данные о наставниках внутри образовательной организации  (внутренняя среда) | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | База студентов для формы наставничества «Педагог - студент».  База наставников из числа активных педагогов.  Согласия на обработку персональных данных | | |
| 3.6. 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) | | | Октябрь | Анфалова Н.Н. | 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 | | | Октябрь | Лапса О.В.  Любященко Е.В. | Оценка изучаемых личностных характеристик наставников.  Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели 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 | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | Приказ об утверждении реестра наставников,  размещение приказа на сайте техникума | |
| 4.2. Провести анализ потребности в обучении  наставников. Заполнить анкеты в письменной  форме всеми потенциальными наставниками,  включающей дополнительные к указанным в базе  наставников сведения. | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | 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. Подготовить методические материалы дл  сопровождения наставнической деятельности | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | Пакет методических материалов (памятки,  сценарии встреч, рабочие тетради и другое) | |
| 4.4. Организовать работу «Сетевой школы  наставников» в ГБПОУ РХ ЧТТиС и обучить  наставников техникума по общеразвивающей  программе для взрослых | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | Отчет о реализации второго этапа обучения в  «Сетевой школе наставников». Приказ о  зачислении на освоение программы | |
| 4.5. Участие в работе Круглого стола «Техники и  модели наставничества в образовании» | | | 13.09.2020 | Лапса О.В. Мольченюк В.В. | | Обмен практиками запуска программы  наставничества | |
| 4.6. Промежуточный мониторинг влияния  программ на участников по итогам этапа | | | Октябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | 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) | | Октябрь -  ноябрь | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | | Сценарии встреч, памятки для наставников |
| 5.2. Провести анкетирования на предмет  предпочитаемого наставника/наставляемого  после завершения групповой встречи | | Октябрь | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | | 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 | | Октябрь | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | | 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. | | Октябрь | | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | | | 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 | | Октябрь | | Любященко Е.В. | | | Памятки для наставляемых |
| 5.6. Информировать участников о сложившихся  парах/группах. Закрепление пар/групп  распоряжением руководителя образовательной  организации | | Октябрь | | Лапса О.В. | | | Приказ об утверждении наставнических пар/групп |
| 5.7. Мониторинг и оценка влияния программ на  всех участников по итогам этапа | | Октябрь | | Любященко Е.В. | | 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) | | | Октябрь -  ноябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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) | | | Октябрь -  ноябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | | | Октябрь -  ноябрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | | | до декабря (срок завершения  программы) | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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. | | | до декабря (срок  завершения  программы) | Мартынович Л.Л | Публикации аналитических отчетов на сайте  Филиала техникума, в СМИ (не менее 3 публикаций). | | |
| 6.8. Подвести промежуточные результаты на  вебинаре «Наставник по компетенции» для  кураторов образовательных организаций и членов  рабочих групп, РУМО СПО «Сетевая  методическая служба» | | | 30 ноября | Лапса О.В. | Материалы вебинара. Систематизация базы  наставников по компетенциям и перспективным  навыкам (навыкам 21 века) | | |
| 6.9. Мониторинг и оценка влияния программ на  всех участников по итогам этапа | | | До 15 декабря | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | 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 | Мартынович Л.Л. | Анализ личной удовлетворенности участием в  программе наставничества | | |
| 7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности  реализации программы | | | декабрь | Лапса О.В.  Любященко Е.В. | Отчет по итогам наставнической программы  (включая отчеты наставников и куратора) | | |
| 7.3. Организовать обсуждения результатов  эффективности реализации программ  наставнических пар (например, проектное ревью) | | | декабрь | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | Анализ итогов реализации наставнической  программы в парах (выводы, рекомендации) | | |
| 7.4. Участие в итоговом мероприятии («Mentory  fest») для представления результатов  наставничества, чествования лучших наставников  и популяризации лучших кейсов | | | декабрь | Лапса О.В. | Приказ о поощрении участников наставнической  деятельности | | |
| 7.5. Сформировать базу успешных практик | | | декабрь | Мартынович Л.Л | Оформление кейсов и баз практик на сайте  техникума | | |
| 7.6. Популяризировать лучшие практики и  примеры наставничества через медиа, участников,  партнеров | | | по итогам  реализации  программы | Рабочая группа по  реализации целевой  модели  наставничества | Публикация интервью, результатов мероприятий,  программ в интернет изданиях, журналах (не  менее 5 публикаций). Электронный сборник  «Лучшие практики наставничества» | | |
| 7.7.Участие в республиканском конкурсе  «Наставник года» | | | Декабрь 2021  года, далее  ежегодно | Представитель  ФГБПОУ РХ ЧГСТ | Выявление лучшего опыта по формам и моделям  наставничества, поощрение лучших наставников  Республики Хакасия | | |
| 7.8. Подготовить итоговый отчёт о результатах  апробации методологии наставничества в Ф ГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея | | | до 20 января | Мартынович Л.Л. | Итоговый отчёт о результатах апробации  методологии (целевой модели) наставничества | | |
| 7.9. Участие в фестивале лучшего опыта  реализации программ наставничества и  организации работы наставнических пар  «Наставник +» | | | апрель 2022  года, далее  ежегодно | Представитель  ФГБПОУ РХ ЧГСТ | Выявление лучших наставнических пар, создание  условий для дальнейшего развития форм и  моделей наставничества, популяризация  методологии наставничества, вовлечение в модель  наставничества большего количества участников | | |