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, позволяющеепередавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.Объект наставничества – процесс передачи опыта.Субъекты: наставники и наставляемые. | Работа- с социумом;- наставниками;-наставляемыми;- родителями;- коллективоморганизации. | 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 (наличиеметодической 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 РеспубликеХакасия, 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 | Длительностьэтапа | Ответственные | Результат |
| Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничестваЗадача этапа – создание благоприятных условий для запуска программы наставничества |
| 1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества | До 25 сентября2020 | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ФГБПОУ РХ ЧГСТ (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества).Положение о наставничестве в техникуме, срокдействия - до 2024 г. (общие положения; цель изадачи 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 иответственные) |
| 1.2. Создать организационные условия дляосуществления программы наставничества | До 01.10.2020 | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Приказ о назначении ответственных: куратор оторганизации, проектная команда для разработкипортфеля 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 внаставничестве аудитории внутри и во внеорганизации – выпускники, работодатели и др. | До 01 октября2020 | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Формы согласий на обработку персональныхданных от участников наставнической программы |
| 1.4. Разработать модель сетевого или иноговзаимодействия партнеров в осуществлениинаставнической деятельности | До 01 октября2020 | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Партнерские соглашения о привлечении ресурсов и экспертов для внедрения модели наставничества |
| 1.5. Разработать систему мотивирования ипоощрения потенциальных наставников заучастие в программе (повышение социальногостатуса, личный рост, привлечениеперспективных кадров, развитие собственныхгибких навыков) | До 01 октября2020 | Рабочая группа пореализации целевоймодели наставничества | Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования куратора и наставников |
| 1.6. Создать условия для информационногообеспечения внедрения целевой моделинаставничества | До 01 октября2020 | Мартынович Л.Л | Страницы проекта по наставничеству на сайтеФГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея «Целевая программанаставничества ФГБПОУ РХ ЧГСТ» ([http://пу-15.рф/наставничество/](http://пу-15.рф/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/))с размещением пакета нормативно-правовых иорганизационных документов по внедрениюцелевой модели наставничества в 2020 году.Программа информационного продвижениямоделей наставничества образовательнойорганизацией |
| 1.7. Повышении квалификации для кураторов –Сетевая школа наставничества | С 22.09.2020 по 16.10.2020 | Мартынович Л.ЛЛапса О.В.Цыбульская О.А. | Дополнительная профессиональная программаповышения квалификации «Современные практики подготовки кадров с учетом российских и международных стандартов» (сетевая школа наставничества), 72 часа |
| 1.8. Мониторинг и оценка качества процессареализации программы наставничества по итогам1 этапа:- SWOT-анализ реализуемой программынаставничества;- анкета куратора. | До 15 октября2020 | Рабочая группа пореализации целевой моделинаставничества | Анализ реализуемых программ наставничества,выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателейсоциального и профессионального благополучия,расхождения между ожиданиями и реальнымирезультатами участников программынаставничества.Анализ соответствия методологии (целевоймодели) наставничества.Описание хода реализации этапа и выработкапредложений по эффективности достижения цели и задачи этапа |
| Этап 2. Формирование базы наставляемыхЗадача этапа – поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов,которые можно решить с помощью наставничества |
| 2.1. Информировать педагогическое сообщество овозможностях и целях программы | Октябрь | Анфалова Н.Н.Любященко Е.В. | Протокол заседания Педагогического СоветаФГБПОУ РХ ЧГСТ с. БеяСогласия на сбор и обработку персональныхданных от педагогов – участников программы |
| 2.2. Информировать обучающихся и их родителей(законных представителей несовершеннолетнихобучающихся) 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 средиобучающихся (в том числе педагогов), желающихпринять 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 озапросах 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 вобучении 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 запросовнаставляемых 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 наставничествасреди наставляемых (хакатоны, форумы,конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие) | Октябрь | Мартынович Л.Л | Анонсы, программы мероприятий и отчеты об ихпроведении на сайте техникума |
| 2.8. Входной мониторинг влияния программы нанаставляемых 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 наставниковЗадача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников |
| 3.1. Информировать потенциальных наставниково 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 пореализации целевоймодели наставничества | Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организациейАнкета–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 всистеме СПО»,рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | 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 пореализации целевоймоделинаставничества | 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, ресурсвремени |
| 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 пореализации целевоймоделинаставничества | 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 базынаставляемых и баз наставников. Провести собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (в некоторых случаях спривлечением психолога) | Октябрь | Анфалова Н.Н. | Отчет по результатам анализа заполненных анкетпотенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. |
| 3.7. Входной мониторинг влияния программы нанаставников 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 наставниковЗадача 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 всоответствии с Положением о наставничестве иутвердить реестр наставников | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Приказ об утверждении реестра наставников,размещение приказа на сайте техникума |
| 4.2. Провести анализ потребности в обучениинаставников. Заполнить анкеты в письменнойформе всеми потенциальными наставниками,включающей дополнительные к указанным в базенаставников сведения. | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Отчет по итогам анализа потребностей в обученииАнкеты 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 длсопровождения наставнической деятельности | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Пакет методических материалов (памятки,сценарии встреч, рабочие тетради и другое) |
| 4.4. Организовать работу «Сетевой школынаставников» в ГБПОУ РХ ЧТТиС и обучитьнаставников техникума по общеразвивающейпрограмме для взрослых | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Отчет о реализации второго этапа обучения в«Сетевой школе наставников». Приказ озачислении на освоение программы |
| 4.5. Участие в работе Круглого стола «Техники имодели наставничества в образовании» | 13.09.2020 | Лапса О.В. Мольченюк В.В. | Обмен практиками запуска программынаставничества |
| 4.6. Промежуточный мониторинг влиянияпрограмм на участников по итогам этапа | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Оценка динамики изучаемых характеристикпрограмм наставничества.Описание хода реализации этапа и выработкапредложений по эффективности достижения цели и задачи этапа |
| Этап 5. Формирование наставнических пар/группЗадача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих другдругу по критериям |
| 5.1. Организовать групповые встречи дляформирования пар или групп (с использованиемразличных форматов: квест, соревнование,деловые игры, конкурсы, конференции и других) | Октябрь -ноябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Сценарии встреч, памятки для наставников |
| 5.2. Провести анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемогопосле завершения групповой встречи | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Анализ анкет групповой встречи и соединениенаставников и наставляемых в пары |
| 5.3. Организовать пробную рабочую встречу ивстречу-планирование наставников инаставляемых с заполнением анкет | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Анализ анкет «обратной связи» опсихологической совместимости сформированныхпар (анкеты от наставников и от наставляемых) |
| 5.4. Выбрать форматы взаимодействия длякаждой пары или группы. | Октябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Планы индивидуального развития наставляемых(в том числе – индивидуальные траекторииобучения) |
| 5.5. Обеспечить психологическое сопровождениенаставляемым, не сформировавшим пару илигруппу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно | Октябрь | Любященко Е.В. | Памятки для наставляемых |
| 5.6. Информировать участников о сложившихсяпарах/группах. Закрепление пар/группраспоряжением руководителя образовательнойорганизации | Октябрь | Лапса О.В. | Приказ об утверждении наставнических пар/групп |
| 5.7. Мониторинг и оценка влияния программ навсех участников по итогам этапа | Октябрь | Любященко Е.В. | Оценка динамики характеристикобразовательного процесса, оценка качестваизменений в освоении обучающимисяобразовательных программ.Описание хода реализации этапа и выработкапредложений по эффективности достижения цели этапа |
| Этап 6. Организация работы наставнических пар / группЗадача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они былимаксимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон |
| 6.1. Провести первую, организационную, встречунаставника и наставляемого (встреча-знакомство) | Октябрь -ноябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | 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 встречунаставника и наставляемого (пробная рабочаявстреча) | Октябрь -ноябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраиватьдоверительные отношения, получают первыйрезультат, готовы к созданию долгосрочногоплана реализации программы наставничества |
| 6.3. Провести встречи-планирования рабочегопроцесса в рамках программы наставничества снаставником и наставляемым | Октябрь -ноябрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Результаты встречи-планирования: поставленыцели и определены сроки взаимодействия, созданпримерный план встреч в рамках программынаставничества. |
| 6.4. Организовать комплекс последовательныхрегулярных встреч наставника и наставляемого собязательным заполнением форм обратной связи | до декабря (срок завершенияпрограммы) | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Встречи проводятся не реже одного раза в двенедели. |
| 6.5. Организовать итоговые встречи: провестизаключительную встречу наставника инаставляемого, групповую заключительнуювстречу всех пар и групп наставников инаставляемых.провести групповую рефлексию, обменятьсяопытом, вдохновить участников успехами другдруга и обсудить (по возможности) возникшиепроблемы. | декабрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Результаты итоговых встреч: парная и групповаярефлексия, 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 достиженияпланируемых результатов наставниками | декабрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Сбор форм обратной связи от наставника инаставляемых, их анализ:- получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы нанаставляемых;- получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективностиреализации программы. |
| 6.7. Транслировать промежуточные результатыпрограммы партнерам программы / медиа дляактуализации и потенциального вовлечения вбудущий цикл программы. | до декабря (срокзавершенияпрограммы) | Мартынович Л.Л | Публикации аналитических отчетов на сайтеФилиала техникума, в СМИ (не менее 3 публикаций). |
| 6.8. Подвести промежуточные результаты навебинаре «Наставник по компетенции» длякураторов образовательных организаций и членоврабочих групп, РУМО СПО «Сетеваяметодическая служба» | 30 ноября | Лапса О.В. | Материалы вебинара. Систематизация базынаставников по компетенциям и перспективнымнавыкам (навыкам 21 века) |
| 6.9. Мониторинг и оценка влияния программ навсех участников по итогам этапа | До 15 декабря | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Оценка динамики характеристикобразовательного процесса (оценка качестваизменений в освоении обучающимисяобразовательных программ).Описание хода реализации этапа и выработкапредложений по эффективности достижения цели и задачи этапа |
| Этап 7. Завершение наставничестваЗадачи 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» снаставниками, наставляемыми и куратором(провести итоговое анкетирование участников поитогам реализации программы) | декабрь | Мартынович Л.Л. | Анализ личной удовлетворенности участием впрограмме наставничества |
| 7.2. Подвести итоги мониторинга эффективностиреализации программы | декабрь | Лапса О.В.Любященко Е.В. | Отчет по итогам наставнической программы(включая отчеты наставников и куратора) |
| 7.3. Организовать обсуждения результатовэффективности реализации программнаставнических пар (например, проектное ревью) | декабрь | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Анализ итогов реализации наставническойпрограммы в парах (выводы, рекомендации) |
| 7.4. Участие в итоговом мероприятии («Mentoryfest») для представления результатовнаставничества, чествования лучших наставникови популяризации лучших кейсов | декабрь | Лапса О.В. | Приказ о поощрении участников наставническойдеятельности |
| 7.5. Сформировать базу успешных практик | декабрь | Мартынович Л.Л | Оформление кейсов и баз практик на сайтетехникума |
| 7.6. Популяризировать лучшие практики ипримеры наставничества через медиа, участников,партнеров | по итогамреализациипрограммы | Рабочая группа пореализации целевоймоделинаставничества | Публикация интервью, результатов мероприятий,программ в интернет изданиях, журналах (неменее 5 публикаций). Электронный сборник«Лучшие практики наставничества» |
| 7.7.Участие в республиканском конкурсе«Наставник года» | Декабрь 2021года, далееежегодно | ПредставительФГБПОУ РХ ЧГСТ | Выявление лучшего опыта по формам и моделямнаставничества, поощрение лучших наставниковРеспублики Хакасия |
| 7.8. Подготовить итоговый отчёт о результатахапробации методологии наставничества в Ф ГБПОУ РХ ЧГСТ с. Бея | до 20 января | Мартынович Л.Л. | Итоговый отчёт о результатах апробацииметодологии (целевой модели) наставничества |
| 7.9. Участие в фестивале лучшего опытареализации программ наставничества иорганизации работы наставнических пар«Наставник +» | апрель 2022года, далееежегодно | ПредставительФГБПОУ РХ ЧГСТ | Выявление лучших наставнических пар, созданиеусловий для дальнейшего развития форм имоделей наставничества, популяризацияметодологии наставничества, вовлечение в модельнаставничества большего количества участников |