

СОГЛАСОВАНО

Начальник

отдела по делам молодежи, воспитания
и дополнительного образования

«__» _____ 20.... г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____

«__» _____ 20.... г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества обучающихся,
2020 – 2024 годы

(составляет координатор от образовательной организации)

*(это совместный документ,
при редактировании просьба применять цветокод, выбрать цвет текста от своего имени)*

ФИО координатора - цвет текста

ФИО координатора - цвет текста

В основе проекта документа использована ДК РХ (составитель Л.Б. Карабанова, 2020)

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» и установление функций Регионального наставнического центра Региональному координационному центру развития движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» в Республике Хакасия – Государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж» (Шелуха Н.В.).

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

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятия и организаций партнеров, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие программ и проектов Республики Хакасия, образовательных и иных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников

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 организации; | - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, |
| - планирование реализации программы и управление; | финансовое стимулирование, кадровое обеспечение); |
| - организация системы наставничества с учетом выбранных форм; | - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. |

Компоненты системы наставничества.			
<u>Ценностно-смысловой</u>	<u>Содержательный</u>	<u>Технологический</u>	<u>Оценочно-диагностический</u>
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - с социумом; - наставниками; - наставляемыми <p>;</p> <ul style="list-style-type: none"> - родителями; - коллективом организации. 	<p>Технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)
<p style="text-align: center;">Формы наставничества.</p> <p>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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «ученик – ученик»; 2. «учитель – учитель»; 3. «студент – ученик»; 4. «работодатель – ученик»; 5. «работодатель – студент» <p>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 «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.</p> <p>Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители</p>			

сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих 26 организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Республике Хакасия

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
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Хакасия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	85

Виды и модели наставничества, внедряемые в системе образования Российской Федерации¹, включая действующие проекты, программы и инициативы Республики Хакасия

№	Наименование	Проект / программа, срок запуска (оператор в Российской Федерации). <i>Оператор / инициатива в Республике Хакасия</i>	Кто является наставниками	Роль наставника	Наставляемые
---	--------------	--	---------------------------	-----------------	--------------

¹ Источник: © Зими́на И.В., Канева Ю.О., 14.03.2020

1.	Наставничество в ранней профориентации	проект «Билет в будущее» с 2019 г. («Молодые профессионалы»). <i>В Республике Хакасия:</i> 1) проект «Билет в будущее» с 2020 г. (Региональный модельный центр дополнительного образования детей ГБУ ДО РХ «РЦДО»); 3) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: ментор профессионального самоопределения и профессиональной ориентации с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Педагоги-навигаторы (педагоги, ответственные за профориентацию в ОО)	Партнер в выстраивании профессиональной траектории обучающегося на основе более осознанного выбора профессиональной области деятельности	Учащиеся 6-11 класса
2.	Развитие наставниками лидерских команд регионов	Программа «Кадры будущего для регионов» с 2018 г. (стратегическая инициатива АСИ). <i>В Республике Хакасия:</i> 1) проект «Старт в будущее» в рамках проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (Кадровый стандарт)»: положение 6: обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям с 2019 г. (центр развития профессионального образования ГБПОУ РХ ХПК – далее ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК); 2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: коучи профессионального саморазвития и карьеры с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)	Представители политической, научной и проф. элиты регионов; педагоги и обучающиеся, подтвердившие владение компетенцией по стандартам Ворлдскиллс; методическое объединение в системе СПО психологов, социальных педагогов	Партнер в выстраивании индивидуальной образовательной и профессиональной траектории, мотиватор к участию в социально-экономическом развитии региона	Команды учащихся (14-17 лет), ориентированные на развитие своих территорий, осваивавшие компетенции перечня «ТОП-РЕГИОН»
3.	Наставничество в проектной деятельности	Программа «Научно-технологическая инициатива – НТИ» в рамках Клубного движения (Фонд «Сколково» с 2017 г, Открытый университет Сколково «Академия наставников» с 2018 г.).	Взрослые технологические энтузиасты; эксперты по компетенции «Предпринимательство»;	Лидеры проектов, модераторы, консультанты, учебные мастера	Школьники, студенты – будущие технологические лидеры; обучающиеся «50+»,

		<p><i>В Республике Хакасия:</i></p> <p>1) план работы Специализированного центра компетенций по стандартам WorldSkills компетенции «Предпринимательство» (ГБПОУ РХ ХКПТЭС);</p> <p>2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: наставники в проектной деятельности с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)</p>	методическое объединение педагогов СПО, внедряющих технологию проектирования в образовательный процесс		планирующие открывать собственное дело
4.	Взаимное и корпоративное наставничество для одаренных детей	<p>Проект создания образовательного центра «Сириус» с 2015 г. (Образовательный фонд «Талант и успех»).</p> <p><i>В Республике Хакасия:</i></p> <p>1) проект «От молодого специалиста к учителю профессионалу» с 2017 г. (ГАОУ РХ ДПО «ХаКИРОиПК»);</p> <p>2) план работы РУМО СПО Республики Хакасия «Менторы в системе СПО»: коучи по работе с одаренными обучающимися с 2020 г. (ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)</p>	Педагоги центра «Сириус»; молодые учителя Республики Хакасия; объединение заместителей директоров по УВР, педагогов-организаторов, педагогов СПО	Помощник в выявлении потенциала, развитие и профессиональная поддержка одаренных детей	Школьники (10-17 лет), демонстрирующие успехи в науке, спорте, искусстве и литературе; молодые учителя
5.	Наставничество в гостевом режиме	<p>Программа «Наставники» с 2015 г. (Благотворительный фонд «Арифметика добра»)</p> <p><i>В Республике Хакасия:</i></p> <p>проект «Ответственное родительство» с 2018 г. (ГАОУ РХ ДПО «ХаКИРОиПК»)</p>	Семья или 1 взрослый не моложе 25 лет	Помощник в раскрытии личностного потенциала и подготовке к самостоятельной жизни	Подростки (воспитанники и выпускники организаций для детей-сирот)
6.	Целевая модель наставничества в ОО	<p>Проект «Наставничество в ОО и бизнес-компаниях» с 2020 г. (Национальный центр наставничества «Ментори» - инициатива Рыбаков Фонда)</p> <p><i>В Республике Хакасия:</i></p> <p>Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества обучающихся с 2020 г. (Региональный</p>	Педагоги, ученики, студенты, работодатели	Помощник в раскрытии потенциала наставляемого, партнер в выстраивании его индивидуальной образовательной и профессиональной траектории; инициатор	Педагоги, ученики, студенты

	наставнический центр – ЦРПО ГБПОУ РХ ХПК)		улучшения показателей ОО и прочие	
<p style="text-align: center;">Цикл наставничества включает семь этапов:</p> <p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества в организации</p> <p>Этап 2. Формирование базы наставляемых</p> <p>Этап 3. Формирование базы наставников</p> <p>Этап 4. Отбор и обучение наставников</p> <p>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</p> <p>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества</p>				

Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества обучающихся (типовая)

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
<p style="text-align: center;">Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача этапа – создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</p>			
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества	в течение первого – второго месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	Региональный наставнический центр ГБПОУ РХ ХПК (далее – РНЦ ХПК), образовательные организации, внедряющие целевую модель наставничества в 2020 году	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в ОО). Положение о наставничестве в ОО, 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 ОО «Школы наставника», общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.) Дорожная карта внедрения системы наставничества в ОО (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа и ответственные)
1.2. Создать организационные условия для	в течение	образовательные	Приказ о назначении ответственных: куратор от

осуществления программы наставничества	первого – второго месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	организации	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.	в течение первого – второго месяца	образовательные организации	Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы
1.4. Разработать модель сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности	в течение первого-второго месяца	образовательные организации	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).	в течение первого-второго месяца	образовательные организации	Положение о формах и условиях поощрения и стимулирования куратора и наставников
1.6. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	в течение первого-второго месяца	РНЦ ХПК, образовательные организации	Раздел «Центр Наставничества» на сайте ЦРПО - ГБПОУ РХ ХПК: https://cpo-r19.ru/ . Страницы проекта по наставничеству на сайтах ОО 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. Создание профессионального сообщества кураторов внедрения целевой программы наставничества	КТ – два с половиной месяца после издания приказа	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Внесение дополнений в состав РУМО «Менторы в системе СПО» (Приказ от 22.01.2020 № 100-43 «О республиканских учебно-методических объединениях в системе среднего

			профессионального образования Республики Хакасия»). Публикация изменений на сайте https://cpo-r19.ru/
1.8. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: - SWOT-анализ реализуемой программы наставничества; - анкета куратора.	Контрольная точка (далее – КТ) – два с половиной месяца после издания приказа	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК, образовательные организации	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 организации и выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	в течение третьего и четвертого месяца после издания приказа	образовательные организации	Протокол заседания Педагогического Совета образовательной организации. 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	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	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	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	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, психолог, соцработник, родители	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	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	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	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 формам наставничества в программе наставничества образовательной организации	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
2.7. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	в течение третьего и четвертого месяца, далее – не реже раз в квартал	образовательные организации	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте организации на странице «Наставничество»
2.8. Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам этапа	КТ - четыре месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	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 партнерами, конференции, форумы, конкурсы, при личных встречах и другое)	в течение третьего и четвертого месяца после издания приказа, далее – ежемесячно	РНЦ ХПК, образовательные организации	Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией Письма-обращения к работодателям Анкета–опросник «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»
3.2. Провести вебинар для членов РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	в течение третьего и четвертого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы	Выработка единой методологической платформы, обсуждение информационных ресурсов для ведения баз данных наставников и наставляемых, распределение функций членов РУМО СПО

		образовательных организаций	«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	в течение третьего и четвертого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы образовательных организаций	Выбор информационного ресурса базы наставников, форма портфолио наставника, он-лайн 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.	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Формирование базы наставников по #тегам
3.5. Собрать предварительные данные о наставниках внутри образовательной организации (внутренняя среда)	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	База учеников для формы наставничества «ученик – ученик». База наставников из числа родителей. База наставников из числа активных педагогов. Согласия на обработку персональных данных
3.6. Собрать предварительные данные о наставниках социальных партнеров (внешняя среда): - выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater и иных образовательных организаций, желающих принять участие в программе; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов;	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	База выпускников. База наставников от предприятий и организаций. База наставников других социальных партнеров и общественных деятелей. Согласия на обработку персональных данных

- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи			
3.7. 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)	в течение третьего и четвертого месяца	образовательные организации	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2.8. Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	КТ - четыре месяца после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	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	в течение четвертого и пятого месяца после издания приказа	образовательные организации	Приказ об утверждении реестра наставников, размещение приказа на сайте организации – страницы проекта
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	в течение четвертого и пятого месяца	образовательные организации	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. Разработать программу обучения наставников «Сетевая школа наставников». Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников института	в течение четвертого и пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации наставников (36 часов, заочная форма). Общеразвивающая программа для

развития образования и повышения квалификации, педагогических институтов, менторов к отбору, разработки программ и обучению наставников			взрослых (36 часов, очно-заочная форма). Утверждение программ и графика обучения наставников. Приказ об организации «Сетевой школы наставников» в образовательных организациях
4.4. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	в течение четвертого и пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Пакет методических материалов (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другое)
4.5. Организовать обучение кураторов образовательной организации, членов рабочих групп программ наставничества по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации наставников	в течение пятого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	Отчет о реализации первого этапа обучения в «Сетевой школе наставников». Приказ о зачислении на освоение программы
4.6. Организовать работу «Сетевой школы наставников» в образовательной организации и обучить наставников образовательной организации по общеразвивающей программе для взрослых	в течение шестого месяца	Кураторы программы наставничества в образовательной организации	Отчет о реализации второго этапа обучения в «Сетевой школе наставников». Приказ о зачислении на освоение программы
4.7. Круглый стол «Техники и модели наставничества в образовании»	в течение шестого месяца	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО», кураторы образовательных организаций	Обмен практиками запуска программы наставничества
4.8. Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	КТ – пять месяцев после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	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	в течение месяца после	образовательные организации	Сценарии встреч, памятки для наставников

различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и других)	издания приказа об утверждении реестра наставников (п. 4.1)		
5.2. Провести анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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. Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников института развития образования и повышения квалификации, педагогических институтов к формированию пар / групп	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Памятки для наставляемых
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	КТ – шесть месяцев после издания приказа (приказ от 03.04.2020 № 100-302)	РНЦ ХПК, образовательные организации	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)	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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)	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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	в течение месяца после издания приказа (п. 4.1)	образовательные организации	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	от месяца после издания приказа (п. 4.1) до декабря (срок завершения программы)	образовательные организации	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	образовательные организации	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	образовательные организации	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.	от месяца после издания приказа (п. 4.1) до декабря (срок завершения программы)	образовательные организации	Публикации аналитических отчетов на сайте образовательной организации, в СМИ (не менее 3 публикаций от образовательной организации).
6.8. Подвести промежуточные результаты на вебинаре «Наставник по компетенции» для кураторов образовательных организаций и членов рабочих групп, РУМО СПО «Сетевая методическая служба»	26 ноября	РНЦ ХПК, РУМО СПО «Менторы в системе СПО»	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	КТ – 15 декабря	РНЦ ХПК, образовательные организации	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	образовательные организации	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	декабрь	образовательные организации	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3. Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар (например, проектное ревью)	декабрь	образовательные организации	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах (выводы, рекомендации)
7.4. Организовать и провести итоговое	декабрь	образовательные	Приказ о поощрении участников наставнической

мероприятие («Mentory fest») для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (с приглашением всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций, бизнес-сообществ, образовательных организаций - партнеров, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников и др.)		организации	деятельности Программа мероприятия, информационные письма, письма-приглашения. Благодарственные письма партнерам.
7.5. Сформировать базу успешных практик	декабрь	образовательные организации	Оформление кейсов и баз практик на сайтах образовательных организаций страница «наставничество».
7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	по итогам реализации программы	РНЦ ХПК, образовательные организации	Публикация интервью, результатов мероприятий, программ в интернет изданиях, журналах (не менее 5 публикаций от образовательной организации). Электронный сборник «Лучшие практики наставничества»
7.7. Организовать республиканский конкурс «Наставник года»	Декабрь 2021 года, далее ежегодно	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Выявление лучшего опыта по формам и моделям наставничества, поощрение лучших наставников Республики Хакасия
7.8. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в Республике Хакасия	до 20 января	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Итоговый отчет о результатах апробации методологии (целевой модели) наставничества
7.9. Назначить образовательные организации, успешно завершившие реализацию программы наставничества «организациями-наставниками», определить пилотные организации для внедрения форм и моделей наставничества на календарный год	январь-март	Министерство образования и науки Республики Хакасия	Приказ о назначении организаций –наставников и закреплении пилотных организаций для внедрения форм и моделей наставничества на календарный год

7.10. Организовать фестиваль лучшего опыта реализации программ наставничества и организации работы наставнических пар «Наставник +»	апрель 2022 года, далее ежегодно	Министерство образования и науки Республики Хакасия, РНЦ ХПК	Выявление лучших наставнических пар, создание условий для дальнейшего развития форм и моделей наставничества, популяризация методологии наставничества, вовлечение в модель наставничества большего количества участников
---	----------------------------------	--	---