

УТВЕРЖДАЮ:
Директор КГАПОУ «Ачинский колледж
транспорта и сельского хозяйства»



Иванов В.В.
2025 г

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ КГАПОУ
«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» на 2025-2028 г.г.**

Цель: повышение качества подготовки квалифицированных кадров, содействие успешной адаптации и профессиональному росту обучающихся и молодых специалистов, а также развитие кадрового потенциала колледжа через внедрение эффективных моделей наставничества.

№	Направление практик наставничества	Срок реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемый результат	Документы, закрепляющие результат
1	2	3	4	5	6
1. Подготовительно-организационный этап					
1.1	Создание рабочей группы по разработке и внедрению модели наставничества. Утверждение плана-графика внедрения.	1-я неделя сентября	Директор колледжа	Сформирована команда проекта, утвержден план действий.	Приказ о создании рабочей группы. План-график внедрения.
1.2	Проведение установочного совещания для руководителей структурных подразделений и потенциальных наставников. Цели, задачи, ожидаемые результаты.	2-я неделя сентября	Рабочая группа по наставничеству	Определены цели, задачи и ожидаемые результаты проекта для всех участников.	Протокол установочного совещания.

1.3	Проведение диагностики для выявления потребностей в наставничестве среди молодых специалистов (стаж до 2 лет) и студентов 1-х курсов.	3-я неделя сентября	Психолог, рабочая группа по наставничеству	Выявлены ключевые зоны развития наставляемых и потребности в поддержке.	Результаты анкетирования, аналитическая справка.
1.4	Сбор и анализ заявок от руководителей структурных подразделений о кандидатах в наставники (преподаватели, мастера ПО, студенты старших курсов волонтеров) и наставляемых (молодые специалисты, студенты 1-х курсов).	В течение сентября	Рабочая группа по наставничеству	Сформирован предварительный список кандидатов в наставники и наставляемых.	Реестр заявок на участие в программе наставничества.
1.5	Итоговое формирование базы данных и составление пар «наставник-наставляемый» на основе результатов диагностики и заявок. Утверждение списка.	Последняя неделя сентября	Рабочая группа по наставничеству	Сформирована и утверждена база данных участников программы наставничества. Составлены индивидуальные пары/группы.	- Приказ о назначении наставников; - утвержденная база данных (реестр) участников программы.
1.6	Разработка и утверждение Положения о конкурсе «Лучший наставник».	В течение сентября	Рабочая группа по наставничеству	Создана нормативная база для мотивации наставников	Положение о конкурсе «Лучший наставник»

2. Внедрение и реализация практик наставничества

2.1. Реализации модели наставничества «Преподаватель – Преподаватель (группа преподавателей)»

2.1.1	Индивидуальное наставничество в рамках работы с молодыми специалистами, педагогами, со стажем работы в колледже не более 2 лет, не имеющим опыта работы в системе СПО	Ежегодно по отдельным планам работы педагогов-наставников и	Педагогическая наставники	Профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет в течение первого года работы	- План работы наставника; - индивидуальный план работы наставляемого; - отчет наставника; - результаты анкетирования наставляемых педагогов по итогам года
-------	---	---	---------------------------	--	---

2.1.2	Реверсивное наставничество с целью адаптации опытных педагогов к современным образовательным технологиям (включая цифровые инструменты и инновационные методики)	Постоянно	Заместители директора по направлениям, молодые преподаватели-эксперты	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня цифровой грамотности и ИКТ-компетенций у опытных преподавателей; - успешная интеграция современных технологий в учебный процесс; - снижение психологического барьера перед новым 	<ul style="list-style-type: none"> - Программа внедрения реверсивного наставничества; - индивидуальные планы работы пар «наставник — наставляемый»; - отчёты о проделанной работе; - протоколы заседаний по обмену опытом.
2.1.3	Коллективное наставничество в рамках работы школы педагогического мастерства	По отдельном у плану	Заместители директора по направлениям	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективное использование инновационных технологий, в том числе цифровых, обеспечивающих повышение мотивации обучения, развития коммуникативных навыков, социализации, достижения высоких качественных показателей обучения студентов; - диссеминация опыта педагогов колледжа в области использования современных активно-деятельностных технологий в организации учебных занятий 	<ul style="list-style-type: none"> - План работы школы педагогического мастерства на учебный год; - отчет о работе школы педагогического мастерства; - методические разработки

2.2. Реализации модели наставничества «Работодатель – Преподаватель»

2.2.1	Прохождение стажировок педагогическими работниками на предприятиях	Ежегодно по отдельным планам и графикам работы	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР	Повышение профессиональной компетентности в области знаний, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью педагогического работника	договоры о прохождении стажировок, документы, подтверждающие прохождение стажировок педагогическими работниками на предприятиях
2.2.2	Участие работодателя в проведении государственной итоговой аттестации по реализуемым образовательным программам	В период проведения ГИА	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший	Актуализация учебно-планирующей документации по ГИА.	Программы ГИА, перечень тем ВКР.

			мастер, начальник отдела по УПР		
2.2.3	Участие работодателя в разработке тем выпускных квалификационных работ, привязанных к специфике профильного предприятия	Ежегодно	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР	Темы ВКР соответствуют запросам реального сектора экономики.	Перечень тем ВКР с обоснованиями от работодателей
2.3. Реализации модели наставничества «Работодатель – Студент»					
2.3.1	Организация практической подготовки групп студентов на профильных предприятиях	Ежегодно по отдельным планам работы	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР, кураторы групп	Формирование прочных профессиональных навыков у студентов.	Договоры о прохождении практики на предприятиях; - ведение журналов практического обучения, дневников производственной практики, аттестационных листов
2.3.2	Участие работодателя в подготовке студентов к чемпионатам профессионального мастерства «Молодые профессионалы»	В течение учебного года	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР	Высокие результаты студентов на соревнованиях	Наградные документы (дипломы, грамоты) призеров участников
2.3.3	Организация практико-ориентированной подготовки студентов колледжа, целевого обучения	Постоянно	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР, кураторы групп	Студенты получают компетенции в условиях, приближенных к производству	- Договоры о прохождении производственной практики на предприятиях; - результативность промежуточной аттестации; - договоры о целевом обучении

2.4. Реализации модели наставничества «Преподаватель – Студент (группа студентов)»

2.4.1	Организация учебного процесса по образовательным программам СПО и дополнительного профессионального образования	Ежегодно по отдельным планам работы	заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер, начальник отдела по УПР, мастера производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий показатель мотивации к обучению по рабочим профессиям и специальностям СПО; - ежегодное повышение доли обучающихся, принимающих участие в конкурсных мероприятиях различного уровня 	<ul style="list-style-type: none"> - Актуализированные учебные планы по реализации образовательных программ СПО; - календарные графики учебного процесса; - актуализированные учебно-методические комплексы по реализуемым программам
2.4.2	Организация внеурочной деятельности студентов, включая участие в конкурсах, предметных олимпиадах, научно-исследовательской и проектной работе, творческих и спортивных объединениях колледжа	Постоянно	Кураторы групп	<ul style="list-style-type: none"> - Сформированность гибких навыков, необходимых для гармонично развивающейся личности студентов; - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала студентов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; - сформированность творческой личности студента, способного принимать нестандартные решения, умеющего креативно мыслить, демонстрирующего разносторонность гибкость, оригинальность, вариативность мышления, испытывающего потребность самовыражения. 	<ul style="list-style-type: none"> - План работы колледжа; - планы работы предметных (цикловых) комиссий; - индивидуальные планы работы преподавателей
2.4.3.	Организация студенческого наставничества (проведение мастер-классов и профессиональных проб для школьников)	Ежегодно по отдельному плану работы Центра карьеры и	Руководитель Центра карьеры и профориентации	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня осознанности выбора профессии у школьников; - формирование положительного имиджа колледжа; - развитие у студентов-старшекурсников гибких навыков (<i>soft skills</i>) и педагогических компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> -План профориентационных мероприятий на год; - список студентов-волонтеров (амбассадоров);

		профориентации			- сценарии/методические разработки мастер-классов; - отчёты о проведённых мероприятиях
2.5. Реализации модели наставничества «Студент – Студент (группа студентов)»					
2.5.1	Практика наставничества «Студент-победитель конкурсов профессионального мастерства - Студент (группа студентов) 1-2 курсов»	Ежегодно по отдельным планам работы	Заместитель директора по учебно-производственной работе, старший мастер	- результативность участия в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы», «Абилимпикс»	- Положительные результаты участия в олимпиадах, чемпионатах профессионального мастерства различного уровня
2.5.2	Организация кураторства старших курсов над первокурсниками для помощи в адаптации к условиям колледжа.	Ежегодно по отдельным планам работы	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, кураторы групп	Адаптация первокурсников к условиям колледжа	Отчеты кураторов, отзывы первокурсников.
3. Мониторинг и анализ					
3.1	Промежуточный мониторинг реализации модели наставничества: - Сбор отчетов от наставников; - Проведение анкетирования наставляемых (молодых специалистов и студентов).	Ежегодно, декабрь	Рабочая группа по наставничеству	Оценка эффективности программы, сбор обратной связи	Аналитический отчет за первое полугодие
3.2	Заседание рабочей группы для анализа промежуточных результатов, выявления проблемных зон и корректировки плана мероприятий.	Ежегодно, декабрь	Рабочая группа по наставничеству	Корректировка плана мероприятий на основе полученных данных.	Протокол заседания рабочей группы
3.3	Подготовка аналитического отчета о ходе внедрения модели наставничества за первое полугодие.	Ежегодно, декабрь	Руководитель рабочей группы		

4. Обобщение и планирование					
4.1	Итоговое совещание с наставниками и руководителями практик для подведения итогов года, обмена опытом.	Ежегодно, июнь	Директор, заместители директора по направлениям	Подведение итогов года, обмен опытом	Протокол итогового совещания.
4.2	Подведение итогов конкурса «Лучший наставник колледжа». Награждение победителей.	Ежегодно, июнь	Рабочая группа по наставничеству	Мотивация наставников, выявление лучших практик	Приказ о награждении победителей
4.3	Подготовка итогового аналитического отчета о внедрении целевой модели наставничества за год с выводами и предложениями на следующий год. Формирование плана на следующий учебный год.	Ежегодно, июнь	Рабочая группа по наставничеству	Анализ эффективности за год, планирование на будущее	Итоговый аналитический отчет за год