

СОГЛАСОВАНО

На заседании Педагогического совета
ГБПОУ РХ ЧТТиС

« 22 » сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РХ
«Черногорский техникум торговли и
сервиса»

_____ Л.М. Шаркова
« ___ » _____ 2020 г

ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ «Черногорский техникум торговли и сервиса»,
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 организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- 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; - 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.)

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 ГБПОУ РХ ЧТТиС будут реализовываться следующие формы наставничества:

1. «студент - 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 «студент – студент» возрастной параметр не задается.

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 обучающиеся ГБПОУ РХ ЧТТиС, представители сообществ выпускников техникума, педагоги и иные должностные лица техникума.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ РХ ЧТТиС

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 ГБПОУ РХ ЧТТиС

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 ГБПОУ РХ ЧТТиС (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 ГБПОУ РХ ЧТТиС (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	Абросимов А.Ю.	Страницы проекта по наставничеству на сайте ГБПОУ РХ ЧТТиС «Целевая программа наставничества ГБПОУ РХ ЧТТиС» (https://xn--10-vedu.xn--p1ai/nastsvnik.html) 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	Карле Н.В., Абросимов А.Ю., Елисеева 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	До 15 октября 2020	Рабочая группа по реализации целевой	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения

<p>1 этапа: - SWOT-анализ реализуемой программы наставничества; - анкета куратора.</p>		<p>модели наставничества</p>	<p>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.</p>
<p>Этап 2. Формирование базы наставляемых</p>			
<p>Задача этапа – поддержание программы наставничества внутри техникума и выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества</p>			
<p>2.1. Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Платонова Е.В., Бутенко О.М</p>	<p>Протокол заседания Педагогического Совета ГБПОУ РХ ЧТТиС Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов – участников программы</p>
<p>2.2. Информировать обучающихся и их родителей (законных представителей несовершеннолетних обучающихся) о возможностях и целях реализуемой программы наставничества</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Карле Н.В., Платонова Е.В., Бутенко О.М</p>	<p>Программа мероприятий. Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)</p>
<p>2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Платонова Е.В., Бутенко О.М</p>	<p>База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций</p>
<p>2.4. Собрать дополнительную информацию о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Карле Н.В., Платонова Е.В., Бутенко О.М</p>	<p>Анализ необходимости корректировки базы данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в развитии навыков, компетенций</p>
<p>2.5. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Платонова Е.В., Бутенко О.М</p>	<p>Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники</p>
<p>2.6. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Карле Н.В., Платонова Е.В.,</p>	<p>Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).</p>

наставничества в программе наставничества образовательной организации		Бутенко О.М	
2.7. Популяризация программы наставничества среди наставляемых (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, квесты и другие)	Октябрь	Абросимов А.Ю.	Анонсы, программы мероприятий и отчеты об их проведении на сайте техникума
2.8. Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам этапа	Октябрь	Бутенко О.М.	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)	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	Октябрь	Бутенко О.М.	Формирование базы наставников по #тегам

наставничество по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.			
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 «студент - 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	Бутенко О.М.	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	Карле Н.В., Бутенко О.М.	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 для 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
4.7. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	11.09.2020	Платонова Е.В.	Обмен практиками запуска программы наставничества
4.8. 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 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 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	Октябрь	Бутенко О.М.	Памятки для наставляемых

наставника, либо назначить его директивно			
5.6. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь	Карле Н.В.	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.7. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Октябрь	Карле Н.В. Бутенко О.М.	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 рефлекссию, 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)	Абросимов А.Ю.	Публикации аналитических отчетов на сайте 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»	26 ноября	Карле Н.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
<p>Этап 7. Завершение наставничества</p> <p>Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии,</p>			

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	Бутенко О.М.	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	декабрь	Карле Н.В., Бутенко О.М.	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	Карле Н.В.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности
7.5. Сформировать базу успешных практик	декабрь	Абросимов А.Ю.	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 ГБПОУ РХ ЧТТиС	Выявление лучшего опыта по формам и моделям наставничества, поощрение лучших наставников Республики Хакасия
7.8. Подготовить итоговый отчет о результатах апробации методологии наставничества в ГБПОУ РХ ЧТТиС	до 20 января	Карле Н.В.	Итоговый отчет 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 ГБПОУ РХ ЧТТиС	Выявление лучших наставнических пар, создание условий для дальнейшего развития форм и моделей наставничества, популяризация методологии наставничества, вовлечение в модель наставничества большего количества участников