

СОГЛАСОВАНО
Начальник управления образования
Ленинского района г. Екатеринбурга
Т.В. Лежнина
« 5 » октября 2021г



«Утверждаю»
Директор МАОУ СОШ № 85
Н.А.Вашук
Приказ № 303-О от 8 » 22-10 » 2021 г.



**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(дорожная карта)
внедрения целевой модели
наставничества
в МАОУ СОШ № 85**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте 11-18 лет, обучающихся в МАОУ СОШ № 85.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МАОУ СОШ № 85 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

раскрытие потенциала наставляемого;

формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

2. 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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик»;

«работодатель – студент».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает **семь основных этапов**:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

3. Целевая модель системы наставничества в образовательных организациях

<p>Нормативно-правовое обоснование Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>			
<p>Концептуальное обоснование Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит 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.</p>			
<p>Механизмы реализации программы наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление программы в организации; - планирование реализации программы и управление; - организация системы наставничества с учетом выбранных форм; - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение); - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. 			
<p>Компоненты наставничества</p>			
<p><i>Ценностно-смысловой</i></p>	<p><i>Содержательный</i></p>	<p><i>Технологический</i></p>	<p><i>Оценочно-диагностический</i></p>
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа -с внешней средой; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; -коллективом организации.</p>	<p>-интерактивные технологии; -тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары -практикумы; - информационные технологии</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); -научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации программ наставничества: Повышение эффективности системы образования через:</p> <ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных; - улучшение психологического климата в образовательной организации, - создание сообщества готового оказывать ей поддержку; - развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала; -рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории; - создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов; - привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона. 			

**4. План мероприятий («дорожная карта») внедрения
целевой модели наставничества**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2021	Ващук Н.А., директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2021	Ващук Н.А., директор школы
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь 2021	Ващук Н.А., директор школы
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2021	Ващук Н.А., директор школы
2	<p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ноябрь 2021	Матонина И.А., педагог-психолог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель

			директора
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.4	Обучение наставников	Ноябрь 2021	Любарская Е.Д., заместитель директора

5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь 2021-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь 2021-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь 2021-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6	Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022 -2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель

			директора
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель

			директора
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022-2025	Любарская Е.Д., заместитель директора

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит: улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку педагогических работников к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества.

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году.

