

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
протокол от 28.08.2020 г. №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «БСОШ»
И.К. Заплатникова
И.К. Заплатникова
приказ от 28.08.2020 № 145/1

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ «Бурлинская СОШ»**

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 наставничества в МБОУ «Бурлинская СОШ» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

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.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБОУ «Бурлинская СОШ» 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 или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в МБОУ «Бурлинская СОШ» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБОУ «Бурлинская СОШ», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>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 2020	Заплатникова И.К., директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Заплатникова И.К., директор школы
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь 2020	Заплатникова И.К., директор школы
1.4	Встреча с обучающимися образовательной	Октябрь	Заплатникова

	организации с информированием о реализуемой программе наставничества	2020	И.К., директор школы
2	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		
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	Ноябрь 2020	Богомолова Л.В., зам. директора по УВР, Головенко Е.А., зам. директора по УР
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 2020	Антонович О.Б., педагог-психолог, социальный педагог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь 2020	Горзий О.А., зам. директора по УР
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	Январь 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
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	Апрель 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
4.4	Обучение наставников	Май 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
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	Сентябрь 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021	Горзий О.А., зам. директора по УР
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	Январь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР

			директора по УР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
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	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.6	Публикация результатов программы	Ноябрь	Горзий О.А., зам.

	наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	2022	директора по УР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	Горзий О.А., зам. директора по УР

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
 - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
 - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
 - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
 - подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
 - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
 - 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 программ менторства и наставничества.

В результате реализации программ менторства и наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

