

План мероприятий (дорожная карта) внедрения и реализации целевой модели наставничества

План мероприятий («дорожная карта») МОУ ООШ с.Усть-Обор 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», с приказом Министерства образования и науки Забайкальского края №1124 от 25.11.2020 г. «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность», во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р145 «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» и распоряжения Правительства Забайкальского края от 30 июня 2020 года №191-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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 от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в МОУ ООШ с.Усть-Обор.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МОУ ООШ с.Усть-Обор в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

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.

Для МОУ ООШ с.Усть-Обор приемлемы следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик».

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 форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) МОУ ООШ с.Усть-Обор, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МОУ ООШ с.Усть-Обор 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 МОУ ООШ с.Усть-Обор производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МОУ ООШ с.Усть-Обор, обучающиеся и их родители (законные представители), молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, методисты.

4. Ожидаемый результат

1. Улучшение психологического климата в МОУ ООШ с.Усть-Обор.
2. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения у наставляемых обучающихся.
3. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого потенциала у наставляемых.
6. Рост числа молодых специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МОУ ООШ с.Усть-Обор
7. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
8. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МОУ ООШ с.Усть-Обор
9. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

5. Планируемые мероприятия

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	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)	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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», приказа Министерства образования и науки Забайкальского края №1124 от 25.11.2020 г. «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность», во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по	Май-август 2022	Зам.директора по УВР

	для организации функционирования целевой модели наставничества		общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и распоряжения Правительства Забайкальского края от 30 июня 2020 года №191-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.		
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте МОУ ООШ с.Усть-Обор 6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, и др.).	Сентябрь 2022г.		Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МОУ ООШ с.Усть-Обор 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МОУ ООШ с.Усть-Обор 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МОУ ООШ с.Усть-Обор 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МОУ ООШ с.Усть-Обор (издание приказа).	Май - сентябрь 2022г.		Директор Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МОУ ООШ с.Усть-Обор	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри МОУ ООШ с.Усть-Обор 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Формирование банка программ по формам наставничества: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «учитель - ученик», «работодатель - ученик» в зависимости от запросов МОУ ООШ с.Усть-Обор	Сентябрь 2022г.	Директор Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли
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	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли

	кандидатов в наставники на следующем этапе		5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.		
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Октябрь 2021г.	Зам.директора по УВР
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	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагог-организатор Кл.рук-ли
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу	1.Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы. 2.Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагог-психолог

	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	потенциальных наставников			
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников. 2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 3. Утверждение программы и графики обучения наставников. 4. Организация обучения наставников.	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли
5.	Формирование наставнических пар / 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	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Ноябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Ноябрь 2022г.	Зам.директора по УВР Педагоги Кл.рук-ли

			3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп 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	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Ноябрь 2022г. Декабрь 2022г. В течение года Май 2023г.	Зам.директора по УВР Педагог-организатор
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. 2. Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества 3. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ноябрь 2022г. В течение года Май 2023г.	Зам.директора по УВР Педагог-организатор
7	Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Февраль 2023г. Март 2023г. Апрель 2023г.	Зам.директора по УВР Педагог-организатор
		Мотивация и поощрения наставников МОУ	1. Приказ МОУ ООШ с.Усть-Обор о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам.	Май 2023г.	Директор Зам.директора по УВР

кураторов, потенциальных компаний-партнеров 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. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности МОУ ООШ с.Усть-Обор, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых	ООШ Обор с.Усть-	3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».		Педагог-организатор
		4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах МОУ ООШ с.Усть-Обор и организаций партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара". 6.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 7.Формирование долгосрочной базы наставников	Апрель 2023г. Май 2023г Июнь 2023г. Август 2023г.	Зам.директора по УВР Педагог-организатор