



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 46
С.Н. Молоткурова
Приказ №105а/01-02 от 29.03.2022 г.

«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 46

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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").

ЦЕЛЬ: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

1. Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная

насыщенность;

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной профессиональной деятельности;
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ОРИЕНТИРОВАНА НА:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- педагога - молодого специалиста, адаптирующегося в новом коллективе;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, 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;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среды обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с внедрением долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2022 -2024 гг.

Форма наставничества: «учитель - ученик»

Цель: поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, в том числе временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- улучшать показателинаставляемого в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- готовитьобучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрывать личностного, творческого потенциала каждого обучающегося;
- поддерживать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Форма наставничества: «учитель - учитель»

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (педагога) и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес у молодого специалиста к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать молодого специалиста 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.

Ожидаемые результаты:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 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 и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
 -привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении (целевой) модели наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным, дополнительным и общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Март - апрель 2022 года	Администрация школы
	Подготовка нормативной реализации	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 46.		

	МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ СОШ № 44	2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ № 46. 3. Разработка и утверждение Программы наставничества в МБОУ СОШ № 46 на 2020 – 2024 гг. в рамках целевой модели наставничества. 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №46. 5. Закрепление обязанностей при курировании Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 46..			
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	1.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Март 2022 года	Директор школы
			2..Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и озанитерованных наставничестве внутришколы.	Март 2022 года	Заместитель директора по УВР
			3. Сформировать банк программ по трём формам наставничества «Ученик-ученик», «Учитель - ученик», «Учитель -учитель».	Март/апрель 2022 года	Заместитель директора по УВР
			1. Проведение совещания при директоре. Проведение индивидуальных собеседований.	Март /апрель 2022 года	Директор школы, заместители директора по УВР и ВР, классные руководители
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях				

2	Формирование базы наставляемых	Данных	Сбор данных наставляемых	О	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
					2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: класcный руководитель, психолог, социальный педагог, родители.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
3.	Формирование базы наставников	Данных	Формирование базы наставляемых	О	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
					1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
4.	Отбор и обучение наставников	Данных	Сбор данных наставников	О	2. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
					1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
4.	Отбор и обучение наставников	Данных	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	О	1. Анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
					1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Апрель /май 2022г.	Заместители директора по УВР и ВР
					2. Организация «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.	Июнь 2022г.	Директор школы, заместители директора по

					УВР и ВР
5.	Формирование наставнических пар / групп	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 предполагаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Сентябрь 2022г.	Директор школы, заместители директора по УВР и ВР
6.	Организация и осуществление работы наставнических групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	По мере формирования	Директор школы
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	В течение 2022 -2023уч. г.	Наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	В течение 2022 -2023уч. г.	Педагог - психолог
			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 наставником и наставляемым.	В течение 2022 -2023уч. г. 2023-2024уч. г	Заместители директора по УВР и ВР Наставники

			наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов	Анкетирование. Форматы обратной связи промежуточной оценки.	В течение 2022 -2023уч. г. 2023-2024уч. г	Директор школы, заместители директора по УВР и ВР	
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы Мотивации и поощрения наставников	1.Проведение мониторинга личностной удовлетворенности участием в программенаставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программынаставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы.	Апрель 2023 г., 2024г. Май 2023 г.; 2024 г. Апрель-май 2023 г. 2024г.	Директор школы, заместители директора по УВР и ВР Директор школы