

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 44

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Воробьева

Приказ № 138/1 от 20.09.2020г

**«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 44**

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 и 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 среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2020-2024 гг.

1. 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 показатели наставляемого в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* готовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрывать личностного, творческого потенциала каждого обучающегося;
* поддерживать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Куратор: социальный – педагог Токарева Н.М.

2.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.

Куратор: заместитель директора по УВР Якимова Г.Ю.

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 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». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.   Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Август -сентябрь 2020 года | администрация школы |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 44 | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 44.   1. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ СОШ № 44. 2. Разработка и утверждение Программы наставничества в МАОУ СОШ № 44на 2020 – 2024 гг. в рамках целевой модели наставничества. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 44.   5.Назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 44(издание приказа). | Сентябрь - октябрь 2020 года | администрация школы |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | 1. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. | Август  2020 года | директор школы |
| 2..Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. | сентябрь  2020 года | Заместители  директора |
| 3. Сформировать банк программ по трём формам наставничества «Ученик-ученик», «Учитель - ученик», «Учитель - учитель». | Сентябрь - октябрь 2020 года | Кураторы  целевой модели  наставничества |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях | 1. Проведение совещания при директоре.   Проведение индивидуальных собеседований. | Сентябрь -октябрь  2020 года | директор школы, администрация школы, классные руководители |
| 2 | Формирование  базы  наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.   Сбор согласий на обработку | Октябрь-ноябрь 2020 года | Кураторы целевой модели  наставничества |
| 2.Сбор дополнительной  информации о запросах  наставляемых обучающихся от  третьих лиц: классный  руководитель, психолог, социальный  педагог, родители. | Октябрь-ноябрь 2020 года | Кураторы целевой модели  наставничества |
| Формирование базы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.   Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Октябрь-ноябрь 2020 года | Кураторы целевой модели  наставничества |
| 3. | Формирование  базы  наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. | октябрь 2020 года | Кураторы целевой модели  наставничества. |
| 2.Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Октябрь 2020 года | Замдиректора по УВР и ВР |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. | Октябрь-ноябрь 2020 года | Кураторы целевой модели  наставничества. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | 1. Анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы. | октябрь 2020 года | Заместители  директора |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. | Октябрь-ноябрь 2020 года | Заместители  директора |
| 2. Организация «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. | Октябрь-ноябрь 2020 года | Директор школы Кураторы целевой модели  наставничества. |
| 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 предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | октябрь 2020 года | Заместители директора, кураторы целевой модели наставничества |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». | Октябрь- ноябрь 2020 года | Директор школы |
| 2.Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Октябрь- ноябрь 2020 года | Наставники |
| 3.Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Ноябрь 2020 года | Педагог - психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы  наставнических пар / групп | 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. | 2020 - 2021 учебный год | Кураторы ЦМН  Наставники |
| Организация  текущего контроля  достижения  планируемых  результатов | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. | январь 2021 | Кураторы целевой модели  наставничества |
| 7. | Завершение  наставничества | 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. | апрель \май 2021 года | Кураторы целевой модели  наставничества |
| Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. | май 2021 года | Директор школы |
| 2..Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы. | апрель-май 2021 года | Заместители директора, кураторы целевой модели наставничества |