

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. | Подготовкаусловий длязапускапрограммынаставничества | Изучение исистематизацияимеющихся материаловпо проблеменаставничества | 1. Изучение РаспоряженияМинистерства просвещенияРоссийской Федерации № Р-145 от25 декабря 2019 г. «Обутверждении методологии(целевой) модели наставничества,обучающихся для организаций,осуществляющих образовательнуюдеятельность пообщеобразовательным,дополнительнымобщеобразовательным ипрограммам среднегопрофессионального образования, втом числе с применением лучшихпрактик обмена опытом междуобучающимися».
2. Подготовка системных папок попроблеме наставничества.

Ознакомление с шаблонамидокументов для реализациицелевой модели. | Август -сентябрь 2020 года | администрацияшколы |
| Подготовканормативной базыреализации целевоймодели наставничества вМАОУ СОШ № 44 | 1. Издание приказа «Внедрениецелевой модели наставничества вМАОУ СОШ № 44.1. Разработка и утверждениеПоложения о наставничестве вМАОУ 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» внедрениясистемы наставничества в МАОУСОШ № 44.

5.Назначение кураторов внедренияЦелевой модели наставничестваМАОУ СОШ № 44(изданиеприказа). | Сентябрь - октябрь 2020 года | администрацияшколы |
| Выбор форм и программнаставничества исходяиз потребностей школы | 1. Проведение административногосовещания по вопросамреализации целевой моделинаставничества. Выбор форм ипрограмм наставничества. | Август 2020 года | директор школы |
| 2..Проведение мониторинга повыявлению предварительныхзапросов от потенциальныхнаставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. | сентябрь 2020 года | Заместителидиректора |
| 3. Сформировать банк программ по трём формам наставничества«Ученик-ученик», «Учитель - ученик», «Учитель - учитель». | Сентябрь - октябрь 2020 года | Кураторыцелевоймоделинаставничества |
| Информированиеродителей, педагогов,обучающихся овозможностях и целях | 1. Проведение совещания при директоре.

Проведение индивидуальных собеседований. | Сентябрь -октябрь 2020 года | директор школы,администрацияшколы, классныеруководители |
| 2 | Формированиебазынаставляемых | Сбор данных онаставляемых | 1. Проведение анкетированиясреди обучающихся/педагогов,желающих принять участие впрограмме наставничества.

Сбор согласий на обработку | Октябрь-ноябрь2020 года | Кураторы целевоймоделинаставничества |
| 2.Сбор дополнительнойинформации о запросахнаставляемых обучающихся оттретьих лиц: классныйруководитель, психолог, социальныйпедагог, родители. | Октябрь-ноябрь2020 года | Кураторы целевоймоделинаставничества |
| Формирование базынаставляемых | 1. Формирование базы данныхнаставляемых из числа педагогов.

Формирование базы данныхнаставляемых из числаобучающихся. | Октябрь-ноябрь2020 года | Кураторы целевоймоделинаставничества |
| 3. | Формированиебазынаставников | Сбор данных онаставниках | 1. Проведение анкетированиясреди потенциальных наставников,желающих принять участие впрограмме наставничества.
 | октябрь 2020 года | Кураторы целевоймоделинаставничества. |
| 2.Проведение мероприятия(круглый стол) дляинформирования и вовлеченияпотенциальных наставников. | Октябрь 2020 года | Замдиректора по УВР и ВР |
| Формирование базынаставников | 1. Формирование базы данныхнаставников из числа педагогов.
 | Октябрь-ноябрь2020 года | Кураторы целевоймоделинаставничества. |
| 4. | Отбор и обучениенаставников | Выявление наставников,входящих в базупотенциальныхнаставников | 1. Анализ базы наставников и выборподходящих для конкретнойпрограммы. | октябрь 2020 года | Заместителидиректора |
| Обучение наставниковдля работы снаставляемыми | 1. Подготовка методическихматериалов для сопровождениянаставнической деятельности. | Октябрь-ноябрь2020 года | Заместителидиректора |
| 2. Организация «Школы наставников» с утверждением программ и графиковобучения наставников. | Октябрь-ноябрь2020 года | Директор школы Кураторы целевоймоделинаставничества. |
| 5. | Формированиенаставнических пар /групп | Отбор наставников инаставляемых | 1. Анализ заполненных анкетпотенциальных наставников исопоставление данных с анкетаминаставляемых.
2. Организация групповой встречинаставников и наставляемых.
3. Проведение анкетирования напредмет предпочитаемогонаставника/наставляемого послезавершения групповой встречи.
4. Анализ анкет групповой встречии соединение наставников инаставляемых в пары/ группы.
 | октябрь 2020 года | Заместителидиректора, кураторыцелевой моделинаставничества |
| Закреплениенаставнических пар /групп |  1.Издание приказа «Обутверждении наставническихпар/групп». | Октябрь- ноябрь2020 года | Директор школы |
| 2.Составление плановиндивидуального развитиянаставляемых, индивидуальныетраектории обучения. | Октябрь- ноябрь2020 года | Наставники |
| 3.Организация психологическогосопровождения наставляемых, несформировавшим пару или группу(при необходимости), продолжитьпоиск наставника. | Ноябрь2020 года | Педагог - психолог |
| 6. | Организация иосуществлениеработынаставнических пар /групп | Организация комплексапоследовательныхвстречнаставников инаставляемых | 1.Проведение первой,организационной, встречинаставника и наставляемого.2. Проведение второй, пробнойрабочей, встречи наставника инаставляемого.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса врамках программы наставничествас наставником и наставляемым.4. Регулярные встречи наставникаи наставляемого.5. Проведение заключительнойвстречи наставника инаставляемого. | 2020 - 2021учебный год | Кураторы ЦМННаставники |
| Организациятекущего контролядостиженияпланируемыхрезультатов | Анкетирование. Форматы анкетобратной связи дляпромежуточной оценки. | январь 2021 | Кураторы целевоймоделинаставничества |
| 7. | Завершениенаставничества | Отчеты по итогамнаставническойпрограммы | 1.Проведение мониторингаличной удовлетворенностиучастием в программенаставничества.2. Проведение мониторингакачества реализации программынаставничества.3. Мониторинг и оценка влиянияпрограмм на всех участников. | апрель \май 2021года | Кураторы целевоймоделинаставничества |
| Мотивация и поощрениянаставников | 1. Приказ о поощренииучастников наставническойдеятельности.
 | май 2021 года | Директор школы |
| 2..Публикация результатовпрограммы наставничества,лучших наставников, информациина сайте школы. | апрель-май2021 года | Заместителидиректора, кураторыцелевой моделинаставничества |