

Согласовано:

Начальник Управления образования
Администрации Сысертского городского округа
О.С. Колясникова



Утверждено:

Директор МАОУ СО Ш №23
А.Е. Золотова
Приказ № 160-ОД от 16.10.2020 г.



«Дорожная карта»

Внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 23

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с пособием «Методология (целевая модель) 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», рекомендованным Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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 11 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 обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
3. Раскрытие личного, 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 личным, 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;
- ✓ талантливому обучающемуся, 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:

- 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 мета компетенций;
- 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 сообществ благополучных выпускников.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2020-2024 гг.

1. Форма наставничества: «ученик – ученик».

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

Задачи:

- оказание помощи в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри классного коллектива и образовательного учреждения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов;
- удовлетворённость обучающихся, родителей (законных представителей) качеством осуществления образовательной деятельности - не менее 90%.

2. Форма наставничества: «учитель – учитель».

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (педагога) и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовать 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:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;
- 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.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска	Изучение и систематизация имеющихся материалов	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении	октябрь 2020	Директор школы, администрация школы

<p>программы наставничества</p>	<p>по проблеме наставничества</p>	<p>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».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>		
<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в MAOU СОШ № 23</p>		<p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в MAOU СОШ № 23.</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в MAOU СОШ № 23.</p> <p>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в MAOU СОШ № 23.</p> <p>4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в MAOU СОШ № 23.</p> <p>5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества</p>	<p>октябрь 2020</p>	<p>Директор школы, администрация школы</p>

		<p>МАОУ СОШ № 23 (издание приказа).</p> <p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»</p>	<p>октябрь-ноябрь 2020 года</p> <p>октябрь 2020 года</p> <p>ноябрь 2020 года</p> <p>октябрь 2020 года</p>	<p>Заместители директора</p> <p>Директор школы</p> <p>Куратор целевой модели наставничества</p> <p>Директор школы, администрация школы, классные руководители</p>
	<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p> <p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества</p>	<p>1. Проведение педагогического совета.</p> <p>2. Проведение родительских собраний.</p> <p>3. Проведение ученической конференции.</p> <p>4. Проведение классных часов.</p> <p>5. Информирование на сайте школы.</p> <p>6. Информирование внешней среды.</p>	<p>октябрь-ноябрь 2020 года</p>	<p>Заместители директора</p>
2	<p>Формирование базы наставляемых</p> <p>Сбор данных наставляемых</p>	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от</p>	<p>октябрь-ноябрь 2020 года</p>	<p>Заместители директора</p>

			участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, родители.		
	Формирование базы наставляемых	базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	ноябрь-декабрь 2020 года	Куратор целевой модели наставничества
3	Формирование базы наставников	Сбор данных наставников	0 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	октябрь 2020 года октябрь 2020 года	Куратор целевой модели наставничества Директор школы
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	октябрь-ноябрь 2020 года	Куратор целевой модели наставничества
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	октябрь 2020 года	Заместители директора

	потенциальных наставников						
	Обучение наставников для работы с наставляемыми			1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение	октябрь-ноябрь 2020 года	Заместители директора Директор школы	
					ноябрь 2020 года	Куратор 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. 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	октябрь 2020 года	Заместители директора, куратор целевой модели наставничества	
	Закрепление наставнических пар / групп						

			<p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>		
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной, рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	2020-2021 учебный год	Наставники
		Организация текущего контроля достижений планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	январь 2021	Куратор целевой модели наставничества
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	апрель 2021 года	

			<p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Проведение торжественного итогового мероприятия для подведения итогов программы наставничества»</p> <p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы.</p>	<p>до 29 апреля 2021 года</p> <p>апрель 2021 года</p>	<p>Директор школы</p> <p>Заместители директора, куратор целевой модели наставничества</p>
--	--	--	--	---	---