

ПРИНЯТ

педагогическим советом

Протокол № 4 от 11 марта 2022 г.

УТВЕРЖДЕН

Приказом по школе
от 11 марта 2022 г. № 3-06

Директор школы:

И.И. Променко



**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МКОУ «Комаровская средняя
общеобразовательная»
на 2022-2024 годы**

2022

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Комаровская средняя общеобразовательная школа» Кореневского района Курской области на 2021-2024 годы 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».

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 в МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа» 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;

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.

В МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа» планируется реализация четырёх самых распространённых форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – 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 в группе с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех четырёх форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательной организации, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть суть проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;

- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обычных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Ожидается, что реализация методологии наставничества для педагогов позволит обеспечить успешное закрепление педагога на месте работы в должности молодого специалиста, повысит его профпотенциал, будет способствовать созданию комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.

С помощью внедрения наставнических программ в МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа» и на близлежащих предприятиях можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

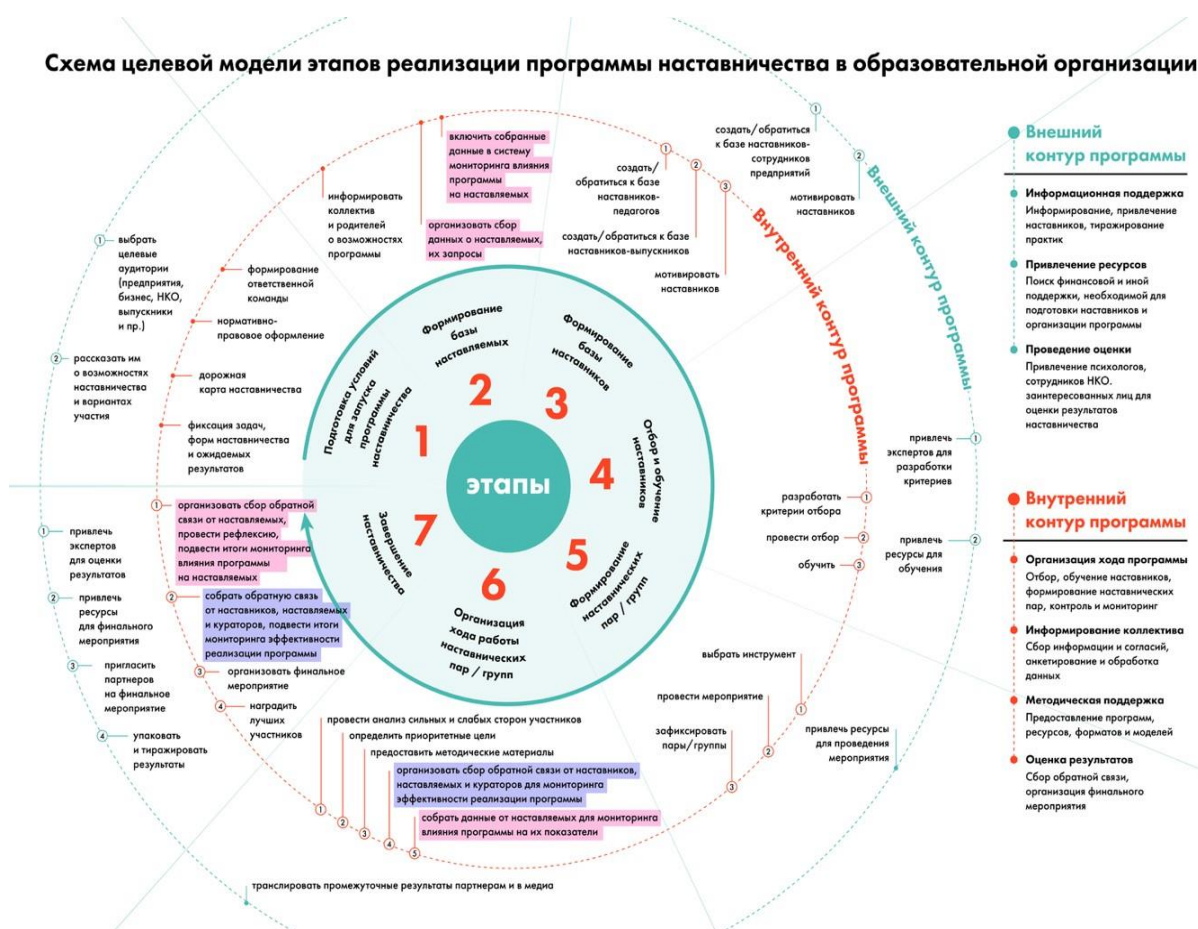
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации,

малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация, обучающиеся и их родители (законные представители), молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи.

Очередность этапов представлена на рисунке.



Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся;
- материалы, предоставленные классным руководителем;
- материалы, предоставленные школьным психологом;

- результаты опроса родителей;
- результаты профориентационных тестов;
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов. Этап 3. Формирование базы наставляемых через:

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;

- базу наставников-сотрудников близлежащих предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников);

- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,

- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,

- проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар/групп,

- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,

- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,

- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,

- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,

- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,

- организацию регулярного сбора обратной связи,

- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия. Этап 7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,

- сбор обратной связи от участников программы,

- представление результатов программы всей организации,

- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

- предоставление информации в муниципальные, региональные медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 01.09.2024
1	Численность обучающихся, чел.	80	85
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.	32	40
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел. (3-4 классы)	12	16
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	5
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	16	18
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	34	38
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	19	20
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	12	20
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	10
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	0
1.3	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	4	7
1.3.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	3	4
1.3.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	3
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	16	18
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	Численность педагогических работников, чел.	18	22
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	11	13
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	0	1
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1
2.4	численность педагогов, награжденных отраслевыми наградами, чел.	3	5
2.5	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	2
2.6	численность педагогов, прошедших обучение по ДПП «Наставничество в образовании»	0	2
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	0	3
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	5	10

5. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	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». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	до 05.08.2022г. до 05.08.2022г.	Администрация
		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 методического совета. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте ОО. 6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.).	до 01.09.2022г. до 10.09.2022г. до 05.08.2022г. до 10.09.2022г. до 20.03.2022г. до 01.01.2023г.	Администрация
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа).	до 03.08.2022г. до 10.08.2022г. до 10.08.2022г. до 03.08.2022г.	Администрация
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО.	до 01.10.2022г.	рабочая группа ВЦМН

			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	до 05.09.2022г.	Директор
			3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель-ученик», «Студент – ученик».	до 01.10.2022г.	рабочая группа ВЦМН
2.	Формирование базы наставляемых	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. 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.	до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г.	Зам директора по УВР. рабочая группа ВЦМН руководители МО рабочая группа ВЦМН рабочая группа ВЦМН
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	до 10.10.2022г. до 10.10.2022г.	Зам директора по УВР

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	до 01.10.2022г.	рабочая группа ВЦМН
		Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 	до 01.10.2022г. до 10.09.2022г.	рабочая группа ВЦМН руководители МО
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 	до 10.10.2022г.	Зам директора по УВР
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Утвердить программы и графики обучения наставников. 3. Организовать обучение наставников. 	до 20.02.2022г.	рабочая группа ВЦМН
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	до 15.10.2022г. до 20.10.2022г. до 25.10.2022г. до 01.11.2022г.	рабочая группа
		Закрепление наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 	до 01.11.2022г. до 20.11.2022г.	Директор наставники

6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>до 10.11.2022г.</p> <p>до 15.11.2022г.</p> <p>до 20.11.2022г.</p> <p>по плану ИР до 20.05.2023г.</p>	<p>рабочая группа ВЦМН</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p>
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	декабрь, апрель 2023г	наставники
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 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. 4. Итоговый мониторинг реализации целевой модели наставничества. 5. Педагогический совете по итогам реализации методологии. 6. Распространение опыта работы школы. 	<p>май 2023 года</p> <p>май 2023 года</p> <p>май 2023 года</p> <p>до 01.02.2024г.</p> <p>январь 2024 года</p> <p>по плану АП</p>	<p>Куратор ВЦМН</p> <p>Администрация</p>
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 	<p>май</p> <p>текущего года</p> <p>май текущего года</p> <p>май текущего года</p>	Директор

		4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций партнеров.	май-июнь 2023г	рабочая группа ВЦМН
--	--	--	-------------------	------------------------

