



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ СОШ №  
Ю. В. Дорофеева  
"5" сентября 2023 г.

## План мероприятий

**(«дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №50 с углубленным изучением отдельных предметов на 2023-2024 учебный год**

### 1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») 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», рекомендованном Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

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 (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МАОУ СОШ №50 с углубленным изучением отдельных предметов 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 числе самых распространенных форм наставничества в МАОУ СОШ №4 с УИОП, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены три:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель - 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 коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

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

### **3. Этапы программы**

Реализация программы наставничества в образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагогические работники, педагоги-психологи, социальный педагог, педагоги дополнительного образования.

#### **4. 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 метакомпетенций;
  - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации.

### 5. План мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b></p> <p><b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p><b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения</p>		

	(внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1.	<p>1. Подготовка нормативной базы для внедрения целевой модели наставничества: издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №50; разработка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ СОШ №50; разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №50;</p> <p>2. Разработка и утверждение Программы наставничества МАОУ СОШ №50;</p> <p>3. Размещение материалов на официальном сайте МАОУ СОШ №50</p> <p>4. Подбор инструментария для мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества в МАОУ СОШ №50</p>	сентябрь	Администрация ОО

1.2	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества: - проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества; - выбор форм и программ наставничества	сентябрь	Администрация ОО
1.3	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	октябрь	Классные руководители
1.4	Встреча с представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь	Администрация ОО
1.5	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	октябрь	Администрация ОО
2	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников	сентябрь октябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества Классные

	программы		руководители
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	сентябрь октябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества Классные руководители
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества

3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	ноябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	ноябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	ноябрь-декабрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
4	<b>Отбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	январь-февраль	Куратор внедрения целевой модели наставничества
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	январь-февраль	Куратор внедрения целевой модели наставничества



4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	январь-февраль	Куратор внедрения целевой модели наставничества
4.4	Обучение наставников	январь-февраль	Куратор внедрения целевой модели наставничества
5	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	март	Куратор внедрения целевой модели наставничества
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	март	Рабочая группа
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	март	Рабочая группа
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	март-апрель	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	март	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	апрель	Куратор внедрения целевой модели наставничества

6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	март-апрель	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	в течение года	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6.5	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май	Куратор внедрения целевой модели наставничества
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	май	Куратор внедрения целевой модели наставничества
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достижение цели программы наставничества, отбор лучших наставнических практик, внимание общественности привлечение к деятельности образовательных организаций, пополнение базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май-июнь	Администрация ОО
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	сентябрь октябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
7.3	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь - октябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества

7.4	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	ноябрь	Куратор внедрения целевой модели наставничества
7.5	Формирование долгосрочной базы наставников	декабрь	Администрация ОО

#### **6. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит: улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, 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; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ наставничества.