

**План
мероприятий («Дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ "Школа № 41»**

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», с приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 30.06.2020. № 677 «О внедрении целевой модели наставничества в Рязанской области».

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 педагогических работников (далее – педагоги) в МБОУ «Школа № 41».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МБОУ «Школа № 41» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной профессиональной 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 МБОУ «Школа № 41» будет реализовываться такая форма наставничества, как «учитель – учитель».

Представленная форма может быть использована 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.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБОУ «Школа № 41» 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.

4. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Зайцев В.В., директор школы
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Ноябрь 2020	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР

2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (педагоги) от третьих лиц. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ноябрь 2020	Голубева М.В., педагог-психолог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь 2020	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: 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 текущей программы наставничества	Январь 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: 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	Апрель 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР, Голубева М.В., педагог- психолог
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР

4.4	Обучение наставников	Май 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6	Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР

6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7	<p>Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров Задача: 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. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	Рябичева Л.Л., зам. директора по НМР

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержку формирования и реализации индивидуальной профессиональной 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 программы наставничества.

В результате реализации программы наставничества будет обеспечен охват педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

Согласовано

Муниципальный координатор
внедрения целевой модели наставничества

Т.В. Сарычева

Начальник управления образования и молодежной
политики администрации города Рязани

Д.А. Донсков