

***План мероприятий (дорожная карта)  
внедрения и реализации методологии (целевой модели) наставничества  
в МБОУ «СОШ №35» на 2022-2023 учебный год***

**План мероприятий** («дорожная карта») МБОУ «СОШ №35» 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 науки Кузбасса № 764 от 17.04.2020г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования» и распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 08.04.202г. «О внедрении 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 (далее – педагоги) в МБОУ «СОШ №35».

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ «СОШ №35» 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;
- 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 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.

**Для МБОУ «СОШ №35» приемлемы следующие формы наставничества:**

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «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 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) МБОУ «СОШ №35», за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

### 3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБОУ «СОШ №35» 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 МБОУ «СОШ №35» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБОУ «СОШ №35», обучающиеся и их родители (законные представители), молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, методисты.

#### 4. Ожидаемый результат

1. Улучшение психологического климата в МБОУ «СОШ № 35».
2. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения у наставляемых обучающихся.
3. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого потенциала у наставляемых.
6. Рост числа молодых специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МБОУ «СОШ № 35».
7. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
8. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБОУ «СОШ № 35».
9. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

#### 5. Планируемые мероприятия

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы	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	Август 2022	Зам.директора по УВР, ВР

<p>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 (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>	<p>наставничества</p>	<p>профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования и науки Кузбасса № 764 от 17.04.2020г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», распоряжения Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 08.04.202г. «О внедрении 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. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>		
	<p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой</p>	<p>1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте МБОУ «СОШ №35». 6. Информирование внешней среды (заинтересованные</p>	<p>Сентябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>

		<p>модели наставничества</p>	<p>в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.).</p>		
		<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №35»</p>	<p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №35»».</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ «СОШ №35».</p> <p>3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ №35»».</p> <p>4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №35»» (издание приказа).</p>	<p>Сентябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МБОУ «СОШ №35»</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри МБОУ «СОШ №49».</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>3. Формирование банка программ по формам наставничества: «ученик - ученик»,</p>	<p>Сентябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР, ВР</p>

			«учитель - учитель», «работодатель - ученик» в зависимости от запросов МБОУ «СОШ №35».		
2.	<p>Формирование базы наставляемых</p> <p><b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p><b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</li> <li>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.</li> <li>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</li> <li>5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.</li> <li>6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР
		Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</li> <li>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР



3.	Формирование базы наставников <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	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li> <li>3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР
	Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</li> <li>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР	
4.	Отбор и обучение наставников <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	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников.</li> <li>2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.</li> <li>3. Утверждение программы и графики обучения</li> </ol>	Октябрь 2022г.	Зам.директора по УВР и ВР

	наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		наставников. 4. Организация обучения наставников.		
5.	<p>Формирование наставнических пар / групп</p> <p><b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p><b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>	<p>Отбор наставников и наставляемых</p>	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p>	<p>Ноябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>
		<p>Закрепление наставнических пар / групп</p>	<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	<p>Ноябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>
6	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар /</p>	<p>Организация комплекса последовательных встреч</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи</p>	<p>Ноябрь 2022г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>

	<p>групп</p> <p><b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p><b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>	наставников и наставляемых	<p>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>	<p>Декабрь 2022г.</p> <p>В течение года</p> <p>Май 2023г.</p>	
		<p>Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.</p> <p>2. Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества</p> <p>3. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества</p>	<p>Ноябрь 2022г.</p> <p>В течение года</p> <p>Май 2023г.</p>	Зам.директора по УВР и ВР
7	<p>Завершение наставничества</p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных</p>	Отчеты по итогам наставнической программы	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	<p>Февраль 2023г.</p> <p>Март 2023г.</p> <p>Апрель 2023г.</p>	Зам.директора по УВР и ВР
		Мотивация и поощрения	1. Приказ МБОУ «СОШ №35» о поощрении участников наставнической деятельности.	Май 2023г.	Зам.директора по УВР и ВР

	<p>компаний-партнеров</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> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности МБОУ «СОШ №35», запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>	<p>наставников МБОУ «СОШ №35»</p>	<p>2. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».</p>		
			<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах МБОУ «СОШ №35» и организаций партнеров.</p> <p>5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".</p> <p>6. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>7. Формирование долгосрочной базы наставников</p>	<p>Апрель 2023г.</p> <p>Май 2023г</p> <p>Июнь 2023г.</p> <p>Август 2023г.</p>	<p>Зам.директора по УВР и ВР</p>