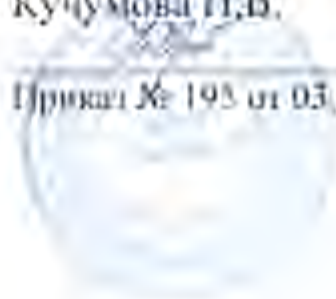


«Утверждаю»  
Директор  
МБОУ «Школа № 11»  
Кучумова И.В.

Приказ № 193 от 03.09.2020г.



**План**  
**мероприятий («дорожная карта»)**  
**внедрения целевой модели наставничества**  
**в муниципальном бюджетном**  
**общеобразовательном учреждении**  
**«Школа № 11 с углубленным изучением**  
**отдельных учебных предметов»**

## 1. Основные направления

Нами мероприятия («аружива карт») разработаны в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для школ и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, профессиональным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе в применении лучших практик обмена опытом между обучающимися», министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 30.06.2020 № 077 «О внедрении целевой модели наставничества в Рязанской области» и приказом начальника управления образования и молодежной политики администрации города Рязани от 15 июля 2020 № 06/1-01-362 «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях».

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 аффективной системы поддержки, самонаправления и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в МБОУ «Школа №11».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ «Школа №11» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающихся в самостоятельной, осознанной и осмысленно продуктивной деятельности в современном мире (выявление особенностей которого является нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информативная насыщенность);

- раскрытие личности, 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 аффективного обмена личными, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и аффективного сообщества внутри 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 реляционной ситуации, определенной из оснований деятельности и познания.

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о сути программы наставничества, сбор предложений по вопросам формирования наставников и выбор соответствующих форм работы в качестве для коуч-наставников  <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, материальные, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Кузюмова Н.В., директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о реализуемой модели программы наставничества	Сентябрь 2020	Кузюмова Н.В., директор школы
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования и реализации программы наставничества	Октябрь 2020	Кузюмова Н.В., директор школы
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2020	Кузюмова Н.В., директор школы
2	<p><b>Формирование базы наставников</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающимся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества  <b>Результат:</b> сформирована база наставников с учетом запросов, необходимых для выбора кандидатов и наставников на следующем этапе</p>		
2.1	Привлечение заинтересованных среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор сведений на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
2.2	Сбор дополнительной информации и запросы наставников (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор сведений на сбор и обработку персональных данных от третьих лиц: представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь 2020	Мисава Д.А., педагог-психолог
2.3	Анализ полученных от наставников и третьих лиц данных. Формирование базы наставников	Сентябрь-октябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР

В числе самых распространенных форм наставничества, включенных в программу, могут быть выделены пять:

- «ученик - учитель»;
- «учитель - ученик»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель - ученик»;
- «работодатель - студент».

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 форма взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультативной.

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

### 3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБОУ «Школа №11» 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 «Школа №11» проводится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, кредит местных информационных учреждений (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 предоставляют руководители и администрация МБОУ «Школа №11»: обучающиеся и их родители, школьные объединения, педагоги, педпсихологи

	наставникам		УР
5.2	Проведение анкетирования по предмету преподаваемого наставниками наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь 2020	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
5.3	Анализ и отчет групповых встреч и содержание наставников и наставляемых в пары	Декабрь 2020	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
5.4	Информирование участников и сомагистров пар/группах. Закрепление пар/группах распорядителем руководителем образовательной организации	Декабрь 2020	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> <b>Цель:</b> <b>Задача:</b> установление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные психологические отношения, достижение взаимности и взаимности, реализация цели программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого	Январь 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.2	Проведение второй, пробной работы, встречи наставника и наставляемого	Январь 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.3	Проведение встречи-планирования работы пар/группах в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга динамики удовлетворенности участников в процессе наставничества	Май 2021	Михейкина Л.А., зам. директора по УР
7	<b>Завершение наставничества</b> <b>Цель:</b> сделать программу наставничества и расширить базу локальных к программам наставничества людей, включая потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных ментальных партнеров		



3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. <b>Результат:</b> сформирована база 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.	Сентябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
3.2	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего создания и мониторинга влияния программ на всех участников.	Сентябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор ответов на сбор и обработку персональных данных.	Октябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами создаваемых. Формирование базы наставников.	Октябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
4	<b>Выбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление потенциальных кандидатов в базу потенциальных наставников, осуществляющих работу в конкретной программе, и их подготовку к работе с наставляемыми. <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, прошедшая для конкретной программы и задания наставляемых конкретный образовательный ориентир.		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего создания и мониторинга влияния программ на всех участников.	Октябрь-ноябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
4.2	Проведение собеседования с наставниками по индивидуальным случаям с привлечением администрации.	Октябрь-ноябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
4.3	После собеседования и собеседования для приведенной оценки наставников.	Октябрь-ноябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
4.4	Обучение наставников.	Ноябрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по УР
5	<b>Формирование наставнических пар и/ли групп</b> <b>Задача:</b> формирование пар (наставник - наставляемый) либо группы из наставника и нескольких наставляемых, работающих друг другу по критериям. <b>Результат:</b> сформированы (наставнически) пары и/ли группы, готовые продолжить работу в рамках программы.		
5.1	Создание пар (группной) состав наставников и	Декабрь 2020	Михайлова Л.А., зам. директора по

	<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 подведения итогов практики наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнута цель программы наставничества, собрана лучшая наставническая практика, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс формирования базы наставников и наставляемых.</p>		
7.1	Приглашение на обучающие мероприятия участников программы наставничества, из числа представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципального образования, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.4	Оценка участия по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга качества программ на всех этапах	Сентябрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.5	Оформление итогов в формате совместной работы в рамках программы наставничества в целом	Октябрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР
7.8	Формирование двусторонней базы наставников	Декабрь 2022	Михайкина Л.А., зам. директора по УР

### 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;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современной мире;