

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник Отдела образования Администрации  
Партизанского района Красноярского края/ Л.Ю.Бородач  
(подпись) (расшифровка)"20" января 2021г.

Директор МКОУ «Иннокентьевская ООШ»

/Л.Н.Иванова  
(подпись) (расшифровка)  
" 20 "января 2021г.

**План  
мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в МКОУ «Иннокентьевская ООШ»**

**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».

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 МКОУ «Иннокентьевская ООШ»

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МКОУ «Иннокентьевская ООШ» 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;

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, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

«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.

## 3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МКОУ «Иннокентьевская ООШ» 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.

Реализацию программы наставничества в МКОУ «Иннокентьевская ООШ» представляют: администрация МКОУ «Иннокентьевская ООШ», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, методисты ММЦ.

## 4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2020	Прогноз 01.09.2021
1	Численность обучающихся, чел.	25	25
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.	12	11
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	3	5
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	1	1
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	3
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	13	14
	из них:		

1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	4	5
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	4
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	2	3
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	Численность педагогических работников, чел.	9	9
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	6	6
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	3	3
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	2	2
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	1	1
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	0	1
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	7	8
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	-	-

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

№ 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 (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Декабрь 2020	Директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Декабрь 2020	Директор, администрация школы
1.3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Декабрь 2020	Директор, администрация школы

2	<p><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</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Январь 2021	зам. директора по УР, педагог-психолог
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Январь 2021	педагог-психолог, классные руководители, родители
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Январь 2021	зам. директора по УР, педагог-психолог
3	<p><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</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь 2021	зам. директора по УР, рабочая группа
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	зам. директора по УР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март 2021	Педагог-психолог, зам. директора по УР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март 2021	Педагог-психолог, зам. директора по УР
4	<p><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</p>		

4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2021	зам. директора по УР, рабочая группа
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	зам. директора по УР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	зам. директора по УР, рабочая группа
4.4	Обучение наставников	Май 2021	Администрация школы
5	<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		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	зам. директора по УР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021	Педагог-психолог, зам. директора по УР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021	Педагог-психолог, зам. директора по УР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021	зам. директора по УР
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> <b>Цель:</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		
6.1	Утверждение индивидуальных планов. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Январь 2022	зам. директора по УР, наставники.
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	Наставники
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022	Наставники
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого (реализация индивидуальных планов)	Февраль-май 2022	Наставники, педагог-психолог

6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022	зам. директора по УР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022	Наставники
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022	зам. директора по УР, наставники
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022	зам. директора по УР, наставники, наставляемые
7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов.</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики.</p>		
7.1	Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества (отчеты по итогам наставнической Программы).	Июнь 2022	зам. директора по УР
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	зам. директора по УВР
7.3	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	Администрация школы
7.4	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022	Наставники
7.5	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Ноябрь 2022	Наставники
7.6	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	зам. директора по УР
7.7	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	зам. директора по УВР

## 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 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;

В результате реализации программ наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 40% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 5% в 2021 году;

не менее 10% в 2022 году;

не менее 10% в 2023 году;

не менее 10% в 2024 году.





