

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МОБУ «Екатериновская ООШ»  
\_\_\_\_\_/Дёшина И.Н./  
от 31.08.2021 № 136

**Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества  
МОБУ «Екатериновская ООШ» на 2021 - 2025 учебный год.**

**Основные задачи:**

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов МОБУ «Екатериновская ООШ»;
- разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
- продвижение идей наставничества в информационном поле МОБУ «Екатериновская ООШ»;
- реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в МОБУ «Екатериновская ООШ»;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:**

- измеримое улучшение показателей МОБУ «Екатериновская ООШ» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в МОБУ «Екатериновская ООШ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и МОБУ «Екатериновская ООШ», благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Мероприятия	Работа с внутренними ресурсами	Работа с внешними ресурсами	Сроки	Ответственные
<b>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>				
Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение Распоряжения министерства образования 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 профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> <li>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</li> </ol>	<p>– Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</p> <p>– Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</p>	сентябрь	Дёшина И.Н. директор школы
Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МОБУ Петровская СОШ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МОБУ «Екатериновская ООШ»</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МОБУ «Екатериновская ООШ».</li> <li>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МОБУ «Екатериновская ООШ».</li> <li>4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МОБУ «Екатериновская ООШ»</li> <li>5. Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МОБУ «Екатериновская ООШ»</li> </ol>		сентябрь	Дёшина И.Н. директор школы

Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.		сентябрь-октябрь	заместитель директора
	2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.		сентябрь	Дёшина И.Н. директор школы,
	3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».		октябрь	Замдиректора куратор Целевой модели наставничества.
Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов.		сентябрь-октябрь	Зам.директора директор школы, администрация школы, классные руководители
<b>2.Формирование базы наставляемых</b>				
Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций,		сентябрь-октябрь	заместитель директора классные руководители

	анализа анкет профстандарта.			
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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>– мотивировать наставников;</li> </ul>	сентябрь-октябрь	Зам.директора куратор Целевой модели наставничества.
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> </ol>		сентябрь-октябрь	Куратор Целевой модели наставничества.
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</li> </ol>		сентябрь	Дёшина И.Н. директор школы
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>		сентябрь-октябрь	Зам.директора куратор Целевой модели наставничества.
<b>3. Отбор и обучение наставников</b>				
Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.</li> </ol>		сентябрь	Зам.директора., куратор Целевой модели наставничества.
Обучение наставников для работы с наставляемыми.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>– найти ресурсы для</li> </ul>	сентябрь	Зам.директора куратор Целевой модели наставничества.
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков</li> </ol>		сентябрь	Дёшина И.Н. директор школы

	обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы)	сентябрь-октябрь	Зам.директора, куратор Целевой модели наставничества.
<b>4. Формирование наставнических пар / групп</b>				
Отбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	– привлечь психологов, волонтеров, формированию пар / групп;	октябрь	Зам.директора куратор Целевой модели наставничества.
Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;	октябрь	Дёшина И.Н. директор школы
	2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		октябрь	наставники
	3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		весь учебный год	педагог – психолог
<b>4. Организация и осуществление работы наставнических пар / групп</b>				
Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.		Весь учебный год	наставники

	5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.			
Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.		январь май	Зам.директора. куратор Целевой модели наставничества.
<b>5.Завершение наставничества</b>				
Отчеты по итогам наставнической Программы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</li> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</li> <li>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> </ol>	– привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; – пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;	январь май	Зам.директора., куратор Целевой модели наставничества.
Мотивация и поощрения наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</li> </ol>	представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	январь май	Дёшина И.Н., директор школы
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы.</li> <li>4. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".</li> </ol>		январь май	Зам.директора куратор Целевой модели наставничества.