

**План мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
МКОУ «СОШ№1» г. Южно-Сухокумск**

«Дорожная карта» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. №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».

**1. Формы наставничества**

Форма наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик», «учитель-ученик».

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди форм обучения молодого специалиста обособленную позицию. Это форма оказания профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

**2. Этапы реализации внедрения ЦМН**

План мероприятий внедрения целевой модели наставничества в МКОУ СОШ№1 включает пять основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества (выбор формы наставничества, составление дорожной карты, формирование нормативно-правовой базы).
2. Формирование базы наставляемых и наставников.
3. Формирование наставнических пар или групп.
4. Организация работы наставнических пар или групп.
5. Завершение наставничества - (наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей).

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
-------	-------------	-------	---------------

<b>1. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества</b>			
1.1.	Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году	Август 2022 г.	директор
1.2	Определение ответственных лиц за взаимодействие с районными учреждениями и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации ЦМН в образовательной организации	Август 2022 г.	директор
1.3	Разработка дорожной карты ЦМН	До 1.10.22 г.	рабочая группа
1.4	Разработка Положения о наставничестве и шефстве	До 1.10.22 г.	рабочая группа
1.5	Утверждение дорожной карты внедрения ЦМН в образовательной организации	До 1.10.22 г.	директор
1.6.	Разработка и утверждение распорядительных актов о внедрении ЦМН на уровне образовательной организации, включающие: - сроки внедрения ЦМН в образовательной организации; - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества; - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты внедрения ЦМН; - утверждение положения о программе наставничества и дорожной карты внедрения ЦМН в образовательной организации.	До 1.10.22 г.	директор
1.7	Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательной организации	До 1.10.22 г.	рабочая группа, директор
1.8	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	директор
1.9	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от	в течение всего периода реализации ЦМН	рабочая группа, директор

	25.12.2019 № Р-145		
1.10	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями ( в том числе для обучающихся с ОВЗ, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей и пр.)	в течение всего периода реализации ЦМН	рабочая группа, директор
<p align="center"><b>2. Подготовка условий для запуска ЦМН</b></p> <p><b>Задача:</b> информирование о запуске ЦМН; 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>			
2.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации ЦМН	октябрь 2022г	зам. директора по УВР
2.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации ЦМН	октябрь 2022г	зам. директора по ВР
2.3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой ЦМН	октябрь 2020 г	зам. директора по ВР
2.4.	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации ЦМН в рамках действующего законодательства	в течение всего периода реализации ЦМН	директор
2.5.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	рабочая группа
2.6.	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет. Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией. Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте школы	в течение всего периода реализации ЦМН	зам. директора по ВР, ответственный за инф-е обеспечение сайта
<p align="center"><b>3. Формирование базы наставляемых</b></p> <p><b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</p>			

<b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе			
3.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	ноябрь 2022г	зам. директора по ВР
3.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	ноябрь- декабрь 2022г	зам. директора по ВР, классные руководители
<b>4. Формирование базы наставников</b>			
<b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
<b>Результат:</b> сформированность базы наставников, которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества			
4.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2022г	зам. директора по ВР
4.2	Формирование групп наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	ноябрь ежегодно	психолог
4.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь ежегодно	психолог
4.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	ноябрь ежегодно	зам. директора по ВР, психолог
<b>5. Отбор и обучение наставников</b>			
<b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной группы, и их подготовку к работе с наставляемыми.			
<b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной группы и запросов наставляемых.			
5.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего	ноябрь	зам. директора по ВР

	сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		
5.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	ноябрь	зам. директора по ВР Психолог
5.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	октябрь	зам. директора по ИМП
5.4	Обучение наставников	Ноябрь-декабрь	зам. директора по УВР
<b>6. Формирование наставнических пар или групп</b>			
<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>			
6.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	зам. директора по УВР зам. директора по ВР
6.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	зам. директора по УВР зам. директора по ВР
6.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	Психолог
6.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	декабрь	зам. директора по УВР
<b>7. Организация работы наставнических пар или групп</b>			
<p><b>Цель:</b></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>			
7.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Согласно графика	наставники
7.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Согласно графика	наставники
7.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках ЦМН с наставником и наставляемым	Декабрь	наставники, зам. директора по УВР зам. директора по ВР
7.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Не менее	Наставники

		1 раза в месяц	
7.5	Сроки сбора обратной связи от участников мероприятий по наставничеству	Февраль-март	зам. директора по ВР
7.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Наставники
7.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	зам. директора по ВР
7.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в мероприятиях по наставничеству	Апрель	Психолог
<b>8. Завершение наставничества</b>			
<p><b>Цель:</b> обобщить и проанализировать результаты мониторинга личной удовлетворенности участием в ЦМН за отчетный период, расширить базу лояльных к мероприятиям по наставничеству людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей ЦМН 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 образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>			
8.1	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов внедрения ЦМН и награждения лучших наставников	Май	зам. директора по ВР
8.2	Проведение мониторинга качества реализации ЦМН	Май	зам. директора по ВР
8.3	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	зам. директора по ВР Психолог
8.4	Внесение данных об итогах реализации ЦМН в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	зам. директора по ВР
8.5	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь	зам. директора по ВР
<b>9. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>			
9.1	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	июнь	Рабочая группа

9.2	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в течение всего периода реализации ЦМН	зам. директора по ВР
9.3	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	июнь	Рабочая группа
9.4	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества	июнь	Рабочая группа
<b>10. Мониторинг процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)</b>			
10.1	Оценка качества внедрения ЦМН	июнь	Рабочая группа
10.2	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	июнь	Рабочая группа
<b>11. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества</b>			
11.1	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	директор
11.2	Координирование внедрения целевой модели наставничества		зам. директора по ВР

#### 4. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- успешную адаптацию молодого педагога в учреждении;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

**Планируемые результаты (показатели эффективности)  
внедрения целевой модели наставничества  
на период с 2022г по 2025 г.**

№ п/п	Наименование показателя	2022г	2023 г.	2024 г.	2025 г.
1	2	3	4	5	6
1	Доля детей в возрасте от 7 до 11 лет, обучающихся в ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 7 до 11 лет, вошедших в ЦМН в роли наставляемого, к общему количеству детей в возрасте от 7 до 11 лет, обучающихся в ОО)</i>	20	30	40	50
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 11 до 18 лет, обучающихся в ОО, вошедших в ЦМН в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и молодежи в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в ЦМН в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 11 до 18 лет, обучающихся в ОО)</i>	19	20	25	30
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в ЦМН в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в ЦМН в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов)</i>	100	100	100	100



4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в ЦМН, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в ЦМН, к общему количеству наставляемых)</i>	50	55	60	70
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в ЦМН, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в ЦМН, к общему количеству наставников)</i>	50	55	60	70