



УТВЕРЖДАЮ.
И.о. Директор школы:

Кожанова Н.П.

Приказ № 68 от 30 сентября 2020 г.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МКОУ Октябрьская СОШ

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», письмом Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе СО по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 года № 18, Приказом Управления образования МО Камышловский МР от 24.09.2020 г. №175 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Камышловского муниципального района».

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, педагогических работников (далее – педагоги) в МКОУ Октябрьская СОШ.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей 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;
- 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.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «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 формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

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

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества 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.

4. Характеристика контингента школы

1. Образовательные результаты по ступеням образования (внутренняя оценка): начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование.

2. 1.1. Сравнительный статистический анализ итогов за 3 года

Наименование показателей по ступеням обучения	Ед. изм.	2018 год	2019 год	2020 год
Начальное общее				
Окончили учебный год на «4» и «5»	Чел.	31	20	25
Окончили учебный год с неудовлетворительной оценкой (условный перевод, повторное обучение)	Чел.	3	6	6
Успеваемость	%	96	93	90
Качество	%	53	32	40
Основное общее				
Окончили учебный год на «4» и «5»	Чел.	16	20	14
Окончили учебный год с неудовлетворительной оценкой (условный перевод, повторное обучение)	Чел.	6	4	0
Успеваемость	%	93	93	100
Качество	%	44	30	20
Среднее общее				
Окончили учебный год на «4» и «5»	Чел.	4	5	7
Окончили учебный год с неудовлетворительной оценкой (условный перевод, повторное обучение)	Чел.	0	0	0
Успеваемость	%	100	100	100
Качество	%	67	71	71
Всего по школе				
Окончили учебный год на «4» и «5»	Чел.	55	45	46
Окончили учебный год с неудовлетворительной оценкой (условный перевод, повторное обучение)	Чел.	9	10	6
Успеваемость	%	96	95	97
Качество	%	54	44	44

3. Характеристика социального состава обучающихся

Обучающиеся МКОУ Октябрьская СОШ - дети из семей, разных по социальному статусу: многодетные семьи, неполные, неблагополучные (состоят на учете). В то же время есть семьи, имеющие высокую мотивацию к получению их детьми качественного образования.

На сегодняшний день существует ряд внешних факторов, влияющих на качество образования:

- наличие малообеспеченных, преимущественно многодетных, семей, многие из которых мало занимаются вопросами воспитания и развития детей.

- часть родительской общественности занимает пассивную позицию в отношении к школе, не осознавая себя в роли потребителей образовательных услуг, что снижает внешнюю мотивацию обучения школьников. С возрастом детей активность родителей снижается.

Процесс взаимодействия семьи и школы должен быть направлен на активное включение родителей в учебно-воспитательный процесс, во внеурочную, досуговую деятельность, сотрудничество с детьми и педагогами. Родители значительного числа обучающихся имеют только основное или среднее образование, часть родителей заканчивали только коррекционную школу. Высшее образование имеют: 1 из родителей у 4% учащихся, оба родителя у 2 % учащихся. Это в большой степени влияет на качество образования.

3. Анализ кадрового обеспечения образовательного процесса (внутренние условия)*.

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение
1	Доля учителей, которые используют современные педагогические технологии	%	100
2	Доля учителей, которые используют ИКТ на уроках	%	88
3	Доля учителей, имеющих первую квалификационную категорию	%	47
4	Доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию	%	0
5	Доля не аттестованных учителей (по причине: не проработали в должности учителя 2 года)	%	18

- С учетом внешних и внутренних совместителей.

5. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: 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		
1.1	Изучение существующей нормативно-правовой базы. Разработка и принятие локальных актов, регламентирующих внедрение и реализацию программы наставничества	Сентябрь-октябрь 2020	Директор школы, рабочая группа
1.2	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Октябрь 2020	директор школы
1.3	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Октябрь 2020	директор школы
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь 2020	директор школы
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества		

	Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
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	Ноябрь 2020	зам. директора по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ноябрь 2020	педагог-психолог, соц. педагог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь 2020	зам. директора по УВР
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: 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		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь 2021	зам. директора по УВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2021	зам. директора по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март 2021	зам. директора по УВР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март 2021	зам. директора по УВР
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2021	зам. директора по УВР

4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2021	зам. директора по УВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2021	зам. директора по УВР
4.4	Обучение наставников	Май 2021	зам. директора по УВР
5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2021	зам. директора по УВР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2021	зам. директора по УВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021	зам. директора по УВР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021	зам. директора по УВР
6	Организация работы наставнических пар или групп Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	зам. директора по УВР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022	зам. директора по УВР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2022	зам. директора по УВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2022	зам. директора по УВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2022	зам. директора по УВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022	зам. директора по УВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022	зам. директора по УВР

6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022	зам. директора по УВР
7	Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров Задача: 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. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2022	зам. директора по УВР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2022	зам. директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2022	зам. директора по УВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2022	зам. директора по УВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2022	зам. директора по УВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022	зам. директора по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2022	зам. директора по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2022	зам. директора по УВР

[illegible]