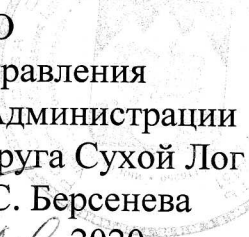
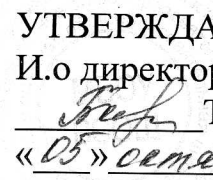


УТВЕРЖДАЮ
Начальник Управления
образования Администрации
городского округа Сухой Лог

Ю.С. Берсенева
«05» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о директора МБОУ ВСОШ

Т.И. Баранникова
«05» сентября 2020 г.

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Вечерняя сменная общеобразовательная школа»
на 2020-2024 годы**

I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ ВСОШ разработана в соответствии с пособием «Методология (целевая модель) 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», рекомендованным Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

ЦЕЛЬ: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 15 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- улучшение показателей МБОУ ВСОШ, как организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам 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.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ОРИЕНТИРОВАНА НА:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- педагога - молодого специалиста, адаптирующегося в новом коллективе;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

II. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Форма наставничества: «ученик – ученик»

Цель: поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, в том числе помощь в адаптации к новым условиям обучения в рамках очно-заочной формы получения образования.

Задачи:

- оказание помощи в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на различных видах учета;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

2. Форма наставничества: «учитель – учитель»

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (педагога) и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес у молодого специалиста к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

III. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп
7. Завершение наставничества

IV. ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЫ

характеристика контингента школы						
№	значение	2020	2021	2022	2023	2024
1	Численность обучающихся, всего, чел.	60	60	60	60	60
1.2	В том числе, в 1-4 классах	0	0	0	0	0
1.2.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0	0	0	0
1.2.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4	4	4	4
1.2.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	2	2	2	2
1.3	численность обучающихся в 5-9 классах, чел	5	5	5	5	5
1.3.1	Обучающихся на «4» и «5», чел	0	0	0	0	0
1.3.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	0	0	0	0	0
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	2	2	2	2	2
1.4.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0	0	0	0
1.4.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4	4	4	4
1.4.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.4.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	2	2	2	2	2
1.5	Численность педагогических работников, чел	5	5	5	5	5
1.5.1	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	0	0	0	0	0
1.5.2	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	3	3	3	3	3
1.5.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0	0	0	0
1.5.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	2	2	2	2	2
1.5.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	1	1	1	1	1
1.6	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	0	0	0	0	0

1.7	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	3	3	3	3	3
1.8	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать наименование)	0	0	0	0	0

V. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества</p>	<p>1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».</p> <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>	<p>сентябрь 2020 года</p>	<p>Бараникова Т.И., и.о. директора школы Гайдамака С.А. педагог-психолог</p>
		<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ ВСОШ</p>	<p>1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ ВСОШ. 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ВСОШ. 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ ВСОШ. 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ ВСОШ 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ ВСОШ</p>	<p>сентябрь 2020 года</p>	<p>Бараникова Т.И., и.о. директора школы</p>
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p>	<p>Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных представляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.</p> <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p>	<p>сентябрь 2020 года</p>	<p>Бараникова Т.И., и.о. директора школы Гайдамака С.А. педагог-психолог</p>
			<p>сентябрь 2020 года</p>	<p>сентябрь 2020 года</p>	<p>Бараникова Т.И., и.о. директора школы</p>

		<p>Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».</p>	<p>октябрь 2020 года</p>	<p>Баранникова Т.И., и.о. директора школы</p>
	<p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества</p>	<p>Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Проведение классных часов. Информирование на сайте школы.</p>	<p>до 15 октября 2020 года</p>	<p>Баранникова Т.И., и.о. директора школы классные руководители</p>
<p>2.</p>	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p>	<p>октябрь 2020 года октябрь 2021 года октябрь 2022 года октябрь 2023 года</p>	<p>Педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.</p>
		<p>Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций.</p>		<p>Классный руководитель, психолог, соц.педагог, родители.</p>

	<p>Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	<p>до 30 октября 2020</p> <p>до 30 октября 2021</p> <p>до 30 октября 2022</p>	<p>Педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.</p>
<p>3. Формирование базы наставников</p>	<p>Сбор данных о наставниках</p> <p>Формирование базы наставников</p>	<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p>	<p>Октябрь 2020</p> <p>Октябрь 2021</p> <p>Октябрь 2022</p> <p>Октябрь 2023</p> <p>до 30 октября 2020</p> <p>до 30 октября 2021</p> <p>до 30 октября 2022</p> <p>до 30 октября 2023</p> <p>Педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.</p>
<p>4. Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.</p> <p>Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>Организовать и провести обучение наставников.</p> <p>ноябрь 2020</p> <p>ноябрь 2021</p> <p>ноябрь 2022</p> <p>ноябрь 2023</p> <p>До 15 ноября 2020</p> <p>До 15 ноября 2021</p> <p>До 15 ноября 2022</p>	<p>Педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.</p> <p>Педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.</p>

				До 15 ноября 2023	Баранникова Т.И., и.о. директора школы, педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.
5	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	До 25 ноября 2020 года До 25 ноября 2021 года До 25 ноября 2022 года До 25 ноября 2023 года	Баранникова Т.И., и.о. директора школы, педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение организационной и рабочих встреч, наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	С 01 декабря 2020 года С 01 декабря 2021 года С 01 декабря 2022 года С 01 декабря 2023 года	Баранникова Т.И., и.о. директора школы, педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы Мотивация и поощрения наставников	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Май 2021 года Май 2022 года Май 2023 года Май 2024 года	Баранникова Т.И., и.о. директора школы, педагог-организатор, педагог-психолог Гайдамака С.А.

			Май 2021 года Май 2022 года Май 2023 года Май 2024 года	Гайдамака С.А., педагог-психолог школы
		Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы.		

VI. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей)		
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет,)		
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)		
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий)		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85

(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)		

VII. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

7.1

Охват программами обучающихся	2020		2021		2022		2023		2024	
	не <10 %	чел	не <20 %	Чел	не <30 %	чел	не <50 %	чел	не <70 %	чел
	10	6	20	12	30	18	50	30	70	42

7.2

Охват программами педагогических работников	2020		2021		2022		2023		2024	
	не <10 %	чел	не <20 %	чел	не <30 %	чел	не <50 %	чел	не <70 %	чел
	10	0	20	0	30	0	50	0	70	0

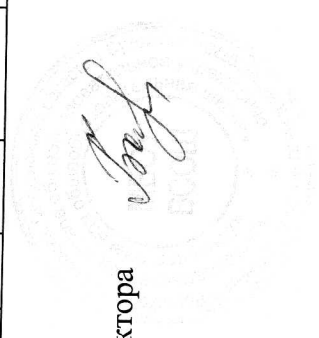
1. База наставляемых (форма)

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставления	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставления	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1.												

2. База наставников (форма)

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставных мероприятий	Ресурсы и на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставных)	Форма наставления	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
1.															

И.о директора



Т.И. Баранникова