

Утверждаю:
Директор МБОУ
«Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.»
Т.Р.Петирова
Приказ № 56а от «01»09.2023г.

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.»**

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 МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.» 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, могут быть выделены пять:

- «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 в МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.» 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.

Реализация программы наставничества в МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители

региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБОУ «Элистанжинская СОШ им.Бититмирова Х.Х.», обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке.



4. Характеристика контингента школы

| № п/п | Показатель | Значение | |
|-------|---|--------------------|-----------------------|
| | | Факт 01.09.2022 | Прогноз 02.09.2023 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 310 | 303 |
| | в том числе: | | |
| 1.1 | численность обучающихся в 1-4 классах, чел. | 115 | 110 |
| | из них: | | |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 28 | 24 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 0 | 0 |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 0 | 0 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 1.2 | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 175 | 173 |

| | | | |
|-------|--|----|----|
| | из них: | | |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 32 | 34 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 2 | 4 |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 5 | 7 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. | 30 | 31 |
| | в том числе: | | |
| 2.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 3 | 5 |
| 2.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 1 | 6 |
| 2.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 2 | 3 |
| 2.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 8 | 9 |
| 2.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 12 | 16 |
| 2.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | - | - |
| 3 | Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы | - | - |
| 4 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы | 3 | 4 |
| 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>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>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</p> | | |
| 1.1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Сентябрь 2022 | Т.Р.Петирова, директор школы |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | Сентябрь 2022 | Т.Р.Петирова, директор школы |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и | Октябрь 2022 | Т.Р.Петирова, директор школы |

| | | | |
|-----|---|-----------------|---|
| | предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | | |
| 1.4 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | Октябрь 2022 | Петирова Т.Р. директор школы |
| 2 | <p>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</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 | Ноябрь 2022 | Хукаева Л.Б-М., 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 2022 | Хамзатов Х.Х. педагог-психолог, |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Декабрь 2022 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 3 | <p>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</p> | | |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Январь 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Февраль 2023 | Хукаева Л.Б-М., 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 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Март 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 4 | <p>Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников,</p> | | |

| | | | |
|-----|---|---------------|---------------------------------------|
| | 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 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Апрель 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 4.4 | Обучение наставников | Май 2023 | Хукаева Л.Б-М, 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 2022 | Хукаева Л.Б-М, зам. директора по УВР |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Октябрь 2022 | Хукаева Л.Б-М, зам. директора по УВР |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Ноябрь 2022 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Декабрь 2022 | Хукаева Л.Б-М, зам. директора по УВР |
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп Цель: 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 2023 | Хукаева Л.Б-М, зам. директора по УВР |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Январь 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |

| | | | |
|-----|--|------------------|---------------------------------------|
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Февраль 2023 | Велкуева А.С, зам. директора по УВР |
| 6.4 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Февраль-май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 6.5 | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | Февраль-май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 6.6 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 6.7 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 6.8 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Май 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 7 | <p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>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.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p> | | |
| 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 2023 | Хукаева Л.Б-М., зам. директора по УВР |
| 7.2 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Июнь 2023 | Хукаева Л.Б-М., 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;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ менторства и наставничества.

В результате реализации программ менторства и наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

