

Приложение к приказу
№ 71/1-од от 25.09.2020г.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Косьинская средняя общеобразовательная школа»**



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Брайгородский
25.09.2020

План мероприятий («дорожная карта») по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Косьинская средняя общеобразовательная школа»

Пояснительная записка

План мероприятий («дорожная карта») по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Косьинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Дорожная карта) разработан на основании нормативных и программных документов по развитию системы образования Российской Федерации для достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирования отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала 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) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ «Косьинская СОШ» в образовательной, культурной и 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.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

**Дорожная карта
по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Косьинская средняя общеобразовательная школа»**

№	Мероприятие (содержание деятельности)	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
I. Подготовка условий			
1.	Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества;	сентябрь-октябрь 2020 г.	Директор
2	Информирование педагогического коллектива и обучающихся МБОУ «Косьинская СОШ» о реализации программы наставничества, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов.	сентябрь-октябрь 2020г.	Директор, зам директора по УВР
3	Формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы наставничества в МБОУ «Косьинская СОШ»	сентябрь-октябрь 2020г.	Директор, зам директора по УВР
4	Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	сентябрь-октябрь 2020г.	Директор, зам директора по УВР
5	Формирование методической, информационной, просветительской базы для поддержки участников внедрения целевой модели наставничества	в течение всего периода	Директор, зам директора по УВР
6	Утверждение и согласование Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества обучающихся Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Платинская основная общеобразовательная школа»	сентябрь-октябрь 2020г.	Директор, зам директора по УВР
7	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Октябрь 2020 г.	зам директора по УВР
II. Формирование базы наставляемых.			
1	Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, профессиональные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.	Октябрь 2020 г.	
2	Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния наставничества на наставляемых.	Ноябрь 2020г.	
III. Формирование базы наставников.			
1	Информирование педагогического коллектива,	Ноябрь	Директор, зам

	обучающихся, родителей о запуске программы наставничества.	2020г.	директора по УВР
2	Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся.	Ноябрь 2020г.	Директор, зам директора по УВР
11	Привлечение к реализации наставнических программ учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.	в течение всего периода	Директор, зам директора по УВР
IV. Отбор и обучение наставников			
1	Разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых.	октябрь-декабрь 2020	Директор, зам директора по УВР
2	Организовать отбор и обучение наставников.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
V. Формирование наставнических пар / групп.			
15	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар/групп.	Октябрь 2020	Директор, зам директора по УВР
16	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару /группу, продолжить поиск наставника либо назначит его директивно.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
VI. Организация работы наставнических пар/ групп			
1	Выбрать формы взаимодействия для каждой пары / группы.	Октябрь 2020 г.	Директор, зам директора по УВР
2	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.	Октябрь 2020 г.	Директор, зам директора по УВР
3	Проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
4	При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/ материалы по взаимодействию с наставляемым (и).	Весь период	Директор, зам директора по УВР
5	Организовать обратный сбор связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
6	Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программ на их показатели.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
7	Разработать систему поощрений наставников.	сентябрь-	Директор, зам

		октябрь 2020 г.	директора по УВР
8	Реализация мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.	Весь период	Директор, зам директора по УВР
VII. Завершение наставничества.			
1	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества: организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.	Декабрь 2020 г.	Директор, зам директора по УВР
2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества: организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.	Декабрь 2020 г.	Директор, зам директора по УВР
3	Подготовить аналитический отчет по результатам мониторинга реализации программ наставничества	Декабрь 2020 г.	Директор, зам директора по УВР
4	Реализовать систему поощрений наставников	Май 2021 г.	Директор, зам директора по УВР
5	Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов.	Май 2021 г.	Директор, зам директора по УВР
6	Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	Май-июнь 2021 г.	Директор, зам директора по УВР
7	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь 2021 г.	Директор, зам директора по УВР