

Утверждаю:
Директор МАОУ СОШ №20
Т.А.Ляпина
Приказ № 96 от «04» июня 2021г.

Дорожная карта
внедрения целевой модели реализации
программы наставничества
МАОУ СОШ №20 на 2021-2022 учебный год

п.Баранчинский

2021г.

Цель реализации программы наставничества: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи:

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования по развитию ИКТ компетентности.
6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МАОУ СОШ № 20, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетений;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого специалиста.

План реализации дорожной карты внедрения целевой модели реализации программы наставничества

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1.Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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» 2.Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	февраль 2021 года	Директор Ляпина Т.А., заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №20	1.Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №20» 2.Создание на официальном сайте МАОУ СОШ №20 раздела «Центр наставнических практик, наставничества» 3.Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ СОШ №20 4.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №20 5.Согласование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества с Управлением образования Кушвинского городского округа	февраль-март 2021 года	Директор Ляпина Т.А., заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
		Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей школы	1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. 2.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой программы наставничества.	март - апрель 2021 года	Директор Ляпина Т.А., заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора

			Выбор форм и программ наставничества. 3.Формирование банка программ по формам наставничества «Ученик-ученик», Учитель-учитель», «Учитель-ученик».		Войко А.А.
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1.Проведение педагогического совета 2.Проведение родительских собраний 3.Проведение ученической конференции 4.Проведение классных часов 5.Информирование на сайте школы 6.Информирование внешней среды	апрель - май 2021 года	Директор Ляпина Т.А., заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А. старший вожатый
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества 2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестации, анализа анкет профстандарта.	май 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
		Формирование базы наставляемых	1.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	май 2021года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	август 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора

			2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
			Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	август 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
		Формирование базы наставников	1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2.Формирование базы наставников из числа обучающихся.	август 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1.Анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы	август 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 2.Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. 3.Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	август – сентябрь 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.
5.	Формирование наставнических пар/групп	Отбор наставников и наставляемых	1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	сентябрь 2021 года	заместитель директора Черепанова М.В., заместитель директора Морякова Н.А., заместитель директора Войко А.А.

			4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары /группы.		
		Закрепление наставнических пар/ групп	1. Издание приказа «Об утверждении баз наставников и наставляемых, формировании наставнических пар (групп)»	сентябрь 2021 года	директор школы Ляпина Т.А.
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.		Наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника.		Педагог-психолог
6.	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Реализации программы наставничества МАОУ СОШ № 20.	2021-2022 учебный год	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование наставников и наставляемых для промежуточной оценки достижения планируемых результатов.		
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	январь, май 2022 года	заместитель директора Черепанова М.В. заместитель директора А.А. Войко
		Мотивация и поощрение	1. Приказ о поощрении участников наставнической дея-		

		ощрения наставников	тельности. 2.Благодарственные письма партнерам. 3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	2022 года	Т.А.
			1.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и организаций-партнеров. 2.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства	май 2022года	заместитель директора Войко А.А. старший вожатый

Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		в полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в Учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			

	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МАОУ СОШ № 20;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник - наставляемый».
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в МАОУ СОШ № 20.

