

Принято:  
на Педагогическом совете  
протокол от 04.12.2020 № 3



Утверждаю:  
Директор БМАОУ СОШ №32  
О. В. Лылова  
Приказ от 04.12.2020 № 89

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**внедрения целевой модели наставничества**  
**педагогических работников в БМАОУ СОШ №32 на 2020 - 2024 гг.**

**1. Нормативно-правовое обоснование**

Внедрение программы наставничества обосновано:

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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 Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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. Цель реализации программы наставничества педагогических работников**

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования БМАОУ СОШ №32 через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей участия педагогических работников в разных сферах профессионального взаимодействия.
2. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## **3. Концептуальное обоснование**

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

*Целевая модель наставничества* – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Цикл наставничества включает 6 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставников и наставляемых по модели «опытный специалист – молодой сотрудник»

Этап 3. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 4. Формирование наставнических пар;

Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели.

**План мероприятий (дорожная карта)  
внедрения и реализации целевой модели наставничества в БМАОУ СОШ №32**

Этап, мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
<b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Задача этапа: создать благоприятные условия для запуска программы наставничества Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-технические и др.) для организации функционирования целевой модели наставничества</b>			
1.1. Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества педагогических работников	до 01.02.2021 г.	Рабочая группа	Приказ о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников
1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества	До 01.02.2021 г.	Рабочая группа	Назначение куратора целевой модели наставничества в БМАОУ СОШ №32
1.3. Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	до 01.09. 2021 г.	Куратор, системный администратор	Создание раздела на сайте ОО, посвященного внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в ОО

### **Этап 2. Формирование базы наставляемых**

**Задача этапа: поддержать программу наставничества и выявить конкретные проблемы обучающихся и педагогов, 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 педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ежегодно сентябрь	Рабочая группа	Заключение по результатам анкетирования. Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов
2.2. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества ОО №32	ежегодно ноябрь	Куратор, педагог-психолог	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)

### **Этап 3. Отбор/выдвижение и обучение наставников**

**Задача этапа: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников**

**Результат: сформирована база готовых к работе наставников**

3.1. Проведение отбора (выдвижения) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение базы наставников	ежегодно октябрь	Рабочая группа	Приказ об утверждении базы наставников, размещение приказа на сайте ОО.
3.2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода	Куратор-методист	Пакет методических материалов (памятки, рабочая тетрадь и другое)

3.3. Подготовка портфолио наставниками	весь период, по отдельному плану	Наставники	Портфолио
3.4. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»	ноябрь 2021	Куратор, ответственные по формам наставничества, наставники	Обмен практиками запуска программы наставничества
<b>Этап 4. Формирование наставнических пар</b> <b>Задача этапа: сформировать пары «наставник – наставляемый»</b> <b>Результат: сформированы наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы</b>			
4.1. Организация групповых встреч для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование, деловые игры, конкурсы, конференции и др.)	в течение всего периода	Куратор	Сценарии встреч, памятки для наставников
4.2. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	ежегодно октябрь	Куратор, наставники БМАОУ СОШ №32	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
4.3. Формирование Программы наставничества	ежегодно, весь период	Куратор, наставники БМАОУ СОШ №32	Утверждение Программы наставничества педагогических работников
<b>Этап 5. Организация работы наставнических пар / групп</b> <b>Задача данного этапа: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</b> <b>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, достигнута цель программы наставничества для конкретной наставнической пары</b>			

<p>5.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)</p>	<p>в течение всего периода сентябрь-октябрь</p>	<p>Куратор, наставники, наставляемые</p>	<p>Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время</p>
<p>5.2. Проведение второй рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Куратор, наставники, наставляемые</p>	<p>Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.</p>
<p>5.3. Проведение встреч-планирований рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Куратор, наставники, наставляемые</p>	<p>Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.</p>
<p>5.4. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами</p>	<p>Куратор, ответственные по формам наставничества, наставники, наставляемые</p>	<p>Встречи проводятся не реже одного раза в месяц.</p>

<p>обязательным заполнением форм обратной связи</p>	<p>работы наставника с наставляемым</p>		
<p>5.5. Организация итоговых встреч: проведение заключительной встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, и обсуждение (по возможности) возникших проблем.</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, наставники, наставляемые</p>	<p>Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.</p>
<p>5.6. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым</p>	<p>Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог, наставники, наставляемые</p>	<p>Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</p>

### Этап 6. Завершение наставничества

**Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение мероприятия для популяризации практик наставничества**

**Результат: достигнута цель Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых**

6.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, ответственные по формам наставничества, педагог-психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
6.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, педагог-психолог, наставники	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
6.3. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, определения лучших наставников	Ежегодно в мае учебного года	Куратор, наставники, наставляемые	Благодарственные письма участникам наставнической деятельности
6.4. Формирование базы успешных практик	Ежегодно в июне учебного года	Куратор, ответственные по формам наставничества, системный администратор	Оформление базы практик на сайте БМАОУ СОШ №32