

**«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества на 2020-2021 учебный год**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 64»**

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии 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, рекомендованным Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта РФ «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 10 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

**ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

− улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования 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**:

− 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 деятельности педагогических работников, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

− привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

**СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2020-2024 гг.**

**1.Форма наставничества: «ученик – ученик»**

**Цель:** поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, в том числе временная помощь в адаптации к новым условиям обучения с применением смешанного обучения.

**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**:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;

 - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри классного коллектива и образовательного учреждения;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов;

-удовлетворённость обучающихся, родителей (законных представителей) качеством условий осуществления образовательной деятельности - не менее 90%.

**Кураторы**: Гаврилова И.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Зырянова И.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Квасова Е.А., заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Мамай А.В., заместитель директора по воспитательной работе, Денисова Т.А., социальный педагог

**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 и инновационного педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

 - создавать благоприятные условия для гибкого и мобильного вхождения молодого учителя в процесс профессионального становления и развития.

**Ожидаемые результаты**:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального 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.

 **Куратор**: Зырянова И.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе

 **3. Форма наставничества: «работодатель-ученик»**

**Цель:** активизация профессионального и личностного потенциала школьника через прикладное знакомство с профессией.

**Задачи**:

-оказание помощи учащимся 9 - 11- ых классов в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

 -повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

 -развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

 -оказание в помощи в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результаты**:

-увеличение внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

 -увеличение доли учащихся 9 - 11-ых классов, успешно прошедших профориентационную программу;

 -численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в 9 - 11-ых классов совместно с представителем предприятия; -привлечение дополнительных ресурсов по профессиональной подготовке;

 -численный рост планирующих трудоустройство на муниципальных, региональных предприятиях выпускников школы;

 -формирование долгосрочной базы наставников, лучших кейсов наставнических групп.

**Куратор**: Гаврилова И.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Планируемый результат** | **Ответственные** |
| **1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Сроки реализации этапа: сентябрь- октябрь 2020 г.** |
| Выбор форм наставничества, реализуемой в рамках текущей программы наставничества, определение предприятий /представителей для реализации программы наставничества | 1.Форма наставничества: «ученик – ученик»  2. Форма наставничества: «учитель – учитель» 3. Форма «работодатель - ученик» Определены внешние ресурсы реализации модели.Определены внутренние ресурсы реализации модели. Сформированы инициативно-творческие группы педагогов, определены кураторы | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| Разработка и утверждение нормативно-правовой базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 64 | Наличие нормативных актов, регламентирующих реализацию модели наставничества: -Локальный акт о внедрение Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 64; -Положение о программе наставничества МБОУСОШ № 64; -Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 64; -Программа обучения наставников | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| Согласование Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества МБОУСОШ № 64 с муниципальным координатором МКУ «Управление образования» администрации городского округа «Город Лесной» | Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества МБОУСОШ № 64 | Зырянова И.В. |
| **2 этап. Формирование базы наставляемых. Сроки реализации этапа: октябрь 2020 года** |
| Информирование педагогического коллектива МБОУСОШ № 64 о возможностях и целях реализации целевой модели наставничества | Охват -100%. | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А. |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации целевой модели наставничества и ее возможностях, и целях | Охват -100%. | Мамай А.В.классные руководители |
| Встреча с представителями предприятий с целью информирования о реализации целевой модели наставничества: | Данные о потенциальных наставниках из специалистов предприятий Перечень мероприятий, планируемых к реализации в рамках целевой модели наставничества | Гаврилова И.В.классные руководители |
| Встреча с обучающимися в целях информирования о реализуемой программе наставничества в МБОУ СОШ № 64 | Формирование базы наставляемых, в соответствии с реализуемыми формами наставничества | Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы |
| Анализ данных, полученных от наставляемых |
| Определение параметров и критериев мониторинга влияния программы на наставляемых (на начало и окончание реализации целевой модели наставничества) | Оценка и динамика уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития (ученик), удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью (молодой специалист) | Зырянова И.В. |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| **3 этап. Формирование базы наставников. Сроки реализации этапа: октябрь- ноябрь 2020 года** |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников МБОУ СОШ № 64 | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| Определение параметров и критериев мониторинга влияния программы на наставников (на начало и окончание реализации программы наставничества) | Мониторинг влияния программы на наставников | Зырянова И.В. |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Предложение по корректировке мероприятий программы наставничества. | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| **4 этап. Отбор и обучение наставников. Сроки реализации этапа: октябрь - ноябрь 2020 года** |
| Разработка критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых | Критерии отбора наставников | Зырянова И.В.Жернакова А.В. |
| Выбор наставников и проведение собеседования | Определен уровень психологической готовности наставников Сформирована база отобранных наставников  | Зырянова И.В.Жернакова А.В. |
| Разработка программы для проведения обучения наставников, определение необходимых методических материалов в помощь наставнику . Обучение наставников | Программа обучения наставников. Охват- 100%Наставники от 15 лет- 2%Наставляемые от 10 лет- 10% | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| **5 этап. Формирование наставнических групп. Сроки реализации этапа: ноябрь-декабрь 2020 года** |  |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в группы | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| Разработка и проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Закрепление групп распоряжением директора МБОУ СОШ № 64 | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Мамай А.В.Денисова Т.А. |
| **6 этап. Организация работы наставнических групп. Сроки реализации этапа: декабрь 2020 года - март 2021 года** |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Выбор формата взаимодействия для каждой группы согласно форме наставничества | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды работы наставнических групп. План мероприятий наставнических групп | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Реализация мероприятий наставнических групп-100% | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| **Этап 7. Завершение наставничества. Сроки реализации этапа: апрель 2021 года** |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества. Анкетирование наставников, наставляемых и кураторов  | Персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества Мониторинга эффективности реализации программы База данных программы наставничества и лучших практик | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников |
| Определение формы поощрения наставников |  Определение кандидатуры на звание «Лучший наставник МБОУ СОШ № 64, «Лучшая пара»; корректировка критериев стимулирующей части оплаты труда | администрация школы |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Представление результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризации лучших кейсов наставнических групп | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли | База наставников | Зырянова И.В.Гаврилова И.В.Квасова Е.А.Мамай А.В.Денисова Т.А.классные руководители |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Информация на сайте МБОУ СОШ № 64 | Зырянова И.В.Валеева С.Л. |