

МАОУ средняя общеобразовательная школа № 62
620100 Россия, Екатеринбург, ул.Большакова, 18. Тел.: (343) 301-19-09

«Согласовано»

Начальник Управления образования

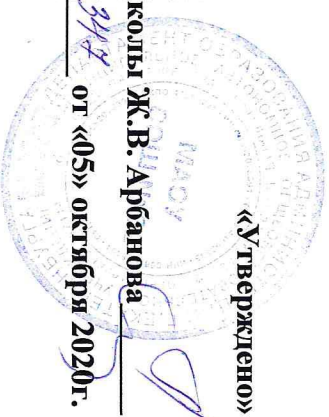
Кириченко Е.Ю.



«Утверждено»

директор школы Ж.В. Арбанова

приказ № 347 от «05» октября 2020г.



«Дорожная карта»

внедрения целевой модели наставничества на 2020-2024 гг.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с пособием «Методологии (целевая модель) 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» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «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 7 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования, стажистов и молодых специалистов образовательной организации.

Задачи:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, реализации индивидуальной образовательной маршрута;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога;
- 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;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания; готового стать наставником для молодого педагога;
- молодого педагога, который только начинает осваивать на практике профессию «учитель», может испытывать трудности в новом коллективе.

Ожидаемые результаты:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среды 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;

Срок реализации: 2020-2024 гг.

Для успешной реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 62 предусматривается выделение 2 возможных форм наставничества: «Учитель – учитель» (стажист – молодой специалист, стажист - стажист), «Учитель – ученик».

1. Форма «Учитель – учитель»

Целью такой формы наставничества является, главным образом, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога *молодого специалиста*, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей

профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Кроме того, актуальными являются проблемы эмоционального выгорания, хронической усталости, а также адаптации на новом месте работы *педагогов – стажистов.*

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»:

- «Опытный педагог – молодой специалист»;
- «Опытный классный руководитель – молодой специалист»;
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- «Педагог новатор – консервативный педагог»;
- «Опытный предметник – неопытный предметник».

2. Форма «Учитель – ученик»

Целью такой формы является активизация личностного и профессионального потенциала педагога и обучающегося.

Задачи:

- оказание помощи обучающимся выпускных 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;
- Ожидаемые результаты:
- увеличение внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
 - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
 - привлечение дополнительных ресурсов по профессиональной подготовке.

Мероприятие	Результат
<p>1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Сроки реализации этапа: сентябрь - октябрь</p> <p>Выбор форм наставничества, реализуемой в рамках текущей программы наставничества, определение приоритетной программы /представителей для реализации программы наставничества</p>	<p>Результат</p> <p>1. Форма наставничества: «Учитель – учитель»</p> <p>2. Форма наставничества: «Учитель -ученик»</p>

<p>Формирование команды и определение кураторов, отвечающих за реализацию программы наставничества согласно формам наставничества</p>	<p>Сформированы инициативно-творческие группы педагогов, определены кураторы</p>
<p>Разработка и утверждение нормативно-правовой базы программы наставничества</p>	<p>Наличие нормативных актов, регламентирующих реализацию программы наставничества: -Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 62; -Положение о программе наставничества МАОУ СОШ № 62; -Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 62;</p>
<p>Согласование Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 62 с муниципальным координатором</p>	<p>Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 62</p>
<p>2 этап. Формирование базы наставляемых. Сроки реализации этапа: октябрь</p>	
<p>Информирование педагогического коллектива МАОУ СОШ № 62 о возможностях и целях программы наставничества</p>	<p>Охват -100%.</p>
<p>Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества и ее возможностях, и целях</p>	<p>Охват -100%</p>

Информирование обучающихся	Охват 100%
<p>Определение параметров и критериев мониторинга влияния программы на наставляемых (на начало и окончание реализации программы наставничества)</p>	<p>Мониторинг влияния программы на наставляемых</p>
3 этап. Формирование базы наставников. Сроки реализации этапа: октябрь	
<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества</p>	<p>Анализ заполненных анкет потенциальных наставников. Формирование базы наставников</p>
<p>Определение параметров и критериев мониторинга влияния программы на наставников (на начало и окончание реализации программы наставничества)</p>	<p>Мониторинг влияния программы на наставников</p>
<p>Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</p>	<p>Предложение по корректировке мероприятий программы наставничества</p>
4 этап. Отбор и обучение наставников. Сроки реализации этапа: ноябрь	

Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых	Критерии отбора наставников
Выбор наставников и проведение собеседования	Определен уровень психологической готовности наставников Сформирована база отобранных наставников
Обучение наставников	Охват - 100%
5 этап. Формирование наставнических групп. Сроки реализации этапа: ноябрь	
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в группы
Разработка и проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Закрепление групп распоряжением директора МАОУ СОШ № 62
6 этап. Организация работы наставнических групп. Сроки реализации этапа: декабрь - апрель	
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Выбор формата взаимодействия для каждой группы согласно форме наставничества
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды работы наставнических групп. План мероприятий наставнических групп

Регулярные встречи наставника и наставляемого	Реализация мероприятий наставнических групп-100%
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Оформление итогов и процессов совместной работы
Этап 7. Завершение наставничества. Сроки реализации этапа: апрель - май	
Сбор обратной связи от участников программы наставничества. Анкетирование наставников, наставляемых и кураторов	Персонализированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества Мониторинг эффективности реализации программы База данных программы наставничества и лучших практик
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	
Определение формы поощрения наставников	Благодарственные письма Определение кандидатуры на звание «Лучший наставник МАОУ СОШ № 62», «Лучшая пара»
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Представление результатов наставничества, чествование лучших наставников
Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	База наставников
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов, проектов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Информация на сайтах