

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ «СОШ №1» города Пикалёво**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением КОиПОЛО от 11.07.2021 № 1706-р «Об утверждении программы «Наставничество в образовательных организациях как условие профилактики девиантного поведения».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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 обучающихся.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей 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.

2. Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

«ученик – ученик»;

«педагог – ученик»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик»;

«представитель правоохранительных органов - ученик»

«волонтер – ученик»

«представитель общественной организации – ученик».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

3. Этапы программы

Реализация целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №1» г. Пикалёво включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества производится последовательно по двум объединениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешнее объединение образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутреннее объединение представляют руководитель и администрация школы, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, социальный педагог.

4. Характеристика контингента школы

| Категория | Классы | | | | | | | | | | | Всего по школе | % |
|--|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | |
| Количество по списку | 53 | 52 | 40 | 60 | 55 | 53 | 38 | 48 | 60 | 22 | 16 | 497 | 100 |
| Количество девочек | 23 | 26 | 17 | 30 | 26 | 25 | 22 | 21 | 30 | 16 | 13 | 249 | 50,1 |
| Количество мальчиков | 30 | 26 | 23 | 30 | 29 | 28 | 16 | 27 | 30 | 6 | 3 | 248 | 49,9 |
| Кол-во детей из полных семей | 42 | 34 | 30 | 40 | 27 | 35 | 28 | 30 | 37 | 15 | 6 | 324 | 65,2 |
| Кол-во детей из неполных семей с мамой | 9 | 17 | 9 | 18 | 12 | 16 | 28 | 14 | 20 | 7 | 10 | 150 | 30,2 |
| Кол-во детей из неполных семей с папой | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 0 | 18 | 3,6 |
| Кол-во детей из многодетных семей | 11 | 15 | 12 | 15 | 9 | 11 | 10 | 13 | 16 | 1 | 3 | 116 | 23,3 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|-----|------|
| Кол-во детей из малообеспеченных семей | 8 | 8 | 11 | 11 | 7 | 10 | 6 | 14 | 12 | 0 | 8 | 95 | 19,1 |
| Кол-во опекаемых детей (список прилагается) | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 |
| Кол-во детей - инвалидов (список прилагается) | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0,8 |
| Кол-во тубинфицированных детей (список прилагается) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Кол-во детей, состоящих на учёте в ОДН ОМВД (список прилагается) | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 10 | 2 |
| Кол-во семей, состоящих на учёте в ОДН ОМВД | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 17 | 3,4 |
| Кол-во детей, состоящих на ВШК | 1 | 3 | 1 | 3 | 6 | 4 | 5 | 9 | 5 | 1 | 3 | 41 | 8,2 |
| Кол-во детей, чьи родители уклоняются от воспитания, «скрытая» опека | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 |
| Кол-во детей, находящихся в трудной жизненной ситуации | 12 | 17 | 18 | 17 | 12 | 13 | 14 | 26 | 27 | 2 | 9 | 168 | 33,8 |
| Кол-во детей, чьи родители находятся в заключении | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0,4 |
| Кол-во детей из семей-беженцев (список прилагается) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Кол-во детей из семей безработных родителей | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0,6 |
| Кол-во детей без гражданства РФ (список прилагается) | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 |

5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|-------|---|---------------|---------------|
| 1 | <p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p> | | |
| 1.1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Сентябрь 2021 | Администрация |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества о | Сентябрь | Администрация |

| | | | |
|-----|---|--------------|--------------------------------|
| | планируемой реализации программы наставничества | 2021 | |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | Октябрь 2021 | Администрация |
| 1.4 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | Октябрь 2021 | Администрация |
| 2 | <p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p> | | |
| 2.1 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в реализации модели наставничества, собеседование, наблюдение | Ноябрь 2021 | Зам. директора по УВР, ВР |
| 2.2 | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. | Ноябрь 2021 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Декабрь 2021 | Зам. директора по УВР, ВР |
| 3 | <p>Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p> | | |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Январь 2022 | Администрация |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Февраль 2022 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. | Март 2022 | Зам. директора по УВР. ВР |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами | Март 2022 | Зам. директора по УВР. ВР |

| | | | |
|-----|--|---------------|--------------------------------|
| | наставляемых. Формирование базы наставников | | |
| 4 | <p>Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p> | | |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Апрель 2022 | Администрация |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Апрель 2022 | Администрация |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Май 2022 | Администрация |
| 4.4 | Обучение наставников | Май 2022 | Администрация |
| 5 | <p>Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p> | | |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Сентябрь 2022 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Сентябрь 2022 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Сентябрь 2022 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Сентябрь 2022 | Педагог-психолог, соц. педагог |
| 6 | <p>Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные</p> | | |

| | | | |
|-----|--|--------------|---------------------------|
| | до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы | | |
| 6.1 | Проведение встреч наставника и наставляемого | | Зам. директора по УВР, ВР |
| 6.1 | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | | |
| 6.3 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | | |
| 7 | <p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p> | | |
| 7.1 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Октябрь 2022 | |
| 7.2 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Ноябрь 2022 | |
| 7.3 | Формирование долгосрочной базы наставников | Декабрь 2022 | |

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит: улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации практик наставничества.

