

Утверждаю  
Директор МБОУ «СОШ № 29»  
Плетнева Л.А.  
Приказ № 4 от 11.01.2020 г.



**Дорожная карта  
по внедрению целевой модели наставничества  
в МБОУ «СОШ № 29» на 2020-2024 гг.  
Описание целевой модели наставничества обучающихся  
для организаций, осуществляющих образовательную деятельность  
по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным  
программам**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы. Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Методология (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» разработана дорожная карта по внедрению данной модели в МБОУ «СОШ №29».

**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.

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации, в частности в образовательных организациях района через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБОУ «СОШ №29» производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Цикл наставничества в МБОУ «СОШ №29» включает семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся;
- материалы, предоставленные классным руководителем;
- материалы, предоставленные школьным психологом;
- результаты опроса родителей;
- результаты профориентационных тестов;
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

Этап 3. Формирование базы наставляемых через:

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;
- базу наставников-сотрудников близлежащих предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников);
- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар/групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в муниципальные, региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть суть проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

**Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:**

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

С помощью внедрения наставнических программ в МБОУ «СОШ № 29» и на близлежащие предприятия можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

### План мероприятий (дорожная карта)

по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, в МБОУ «СОШ № 29»

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемый результат
1.	Назначение ответственного (куратора) за внедрение методологии в МБОУ «СОШ №29»	26.09.2020	директор МБОУ «СОШ № 29» (далее –Школа) Плетнева Л.А.	Приказ
2	Прохождение курсов повышения квалификации по внедрению методологии, организованных МАО ДПО « Кузбасский региональный институт развития профессионального образования образования»	Ноябрь 2020	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	Деятельность муниципальных центров наставничества
3	Разработка дорожной карты по внедрению методологии наставничества	До 25.12.2020	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А..	Дорожная карта
4	Обсуждение методологии на педсовете	Август 2020 г.	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Протокол педсовета
5	Согласование с отделом образования администрации района дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества	До 30.06.2020	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Согласование дорожной карты
6	Создание на сайте школы страницы по	До 31.05.2021	Учитель	Страница на сайте

	освещению внедрения и реализации методологии		информатики Куликов Д.А.	школы
7	Популяризация модели наставничества через: муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников внедрения	В течение учебного года	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга.
8	Подготовка условий для запуска программы наставничества	июнь - август 2021г.	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
9	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	Август – декабрь 2021	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Информационная кампания

10	Разработка положений о программе наставничества	До 25.12.2020	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Положение
11	Разработка программ наставничества	До 25.12.2020	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю..	Программы наставничества
12	Провести анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации	До 31.05.2021	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Организационно-распорядительная документация
13	Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	До 30.09.2020	Куратор внедрения методологии Пиргова О.А.	Результаты анкетирования кандидатов
14	Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в рамках внедрения и реализации методологии	До 30.08.2020	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Организационно-распорядительная документация
15	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными	До 30.09.2020	МБОУ «СОШ № 29»	Распорядительные акты



	<p>потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).</p>			
16	<p>Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145</p>	<p>Сентябрь 2020 г.</p>	<p>Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.</p>	<p>Распорядительные документы</p>
17	<p>Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства</p>	<p>До 25.09.2020</p>	<p>Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.</p>	<p>Перечень партнерских организаций</p>
18	<p>Заключение соглашений с</p>	<p>До 01.10.2020 г.</p>	<p>Куратор внедрения</p>	<p>Соглашение с</p>

	организациями-партнерами по внедрению и реализации целевой модели наставничества в 2020 г.		методологии Пирогова О.А.	организацией (организациями)
19	Формирование баз наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	До 30.09.2020, далее в течение всего периода реализации	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы учеников для формы наставничества «ученик-ученик»; - базы педагогов для формы наставничества «учитель-ученик»; - базы наставников от предприятий и организаций; -базы наставников от выпускников
20	Формирование баз программ наставничества и лучших практик на уровне образовательных организаций	До 30.10.2020 г., далее в течение всего	Координатор внедрения методологии	Базы эффективных программ наставничества,

		периода реализации	Корнева И.Ю.	которые могут реализовываться как в данной, так и в иных образовательных организациях
21	Формирование базы наставляемых в 2020 - 2021 учебном году	с 1 по 15 сентября 2020 г	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
22	Организация обучения наставников	До 30.09.2020	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Программы обучения
23	Проведение персонифицированного учета обучающихся, молодых педагогов, участвующих в программах наставничества	До 15.09.2020, далее – в течение года	Координатор внедрения методологии Корнева И.Ю.	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Накопление и систематизация информации об достижениях наставляемых
24	Формирование наставнических пар или групп	До 30.09.2020	Координатор внедрения методологии	Сформированные наставнические пары или

			Корнева И.Ю.	группы, готовые продолжить работу в рамках программ
25	<p>Организация работы наставнических пар или групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-знакомство;</li> <li>- пробная встреча;</li> <li>- встреча-планирование;</li> <li>- совместная работа наставника и наставляемого</li> </ul> <p>(комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- итоговая встреча в соответствии со сроками реализации программ наставничества</li> </ul>	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	Реализация программ наставничества
26	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	До 30.09.2020	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	Результаты мониторинга о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
27	Мониторинг реализации программ наставничества	Сентябрь – декабрь 2020 г.		Получены и обобщены данные о внедрении методологии
28	Разработка комплекса тематических	До 15.01.2021	Куратор внедрения	Комплекс мероприятий

	мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.		методологии Пирогова О.А.	
29	Формирование профессиональных сообществ наставников	в течение всего периода внедрения	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А.	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества
30	Оценка качества реализации программ наставничества кураторы внедрения	Декабрь 2020 г.	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А., организации - партнеры (по согласованию)	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
31	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества: 1. на уровне образовательной организации: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества.	С 15.01.2021 по 31.09.2021	Куратор внедрения методологии Пирогова О.А., организации - партнеры (по согласованию)  Отдел образования,	Информационно-аналитические материалы по принятию управленческих решений

	<p>2. на уровне муниципалитета:  - достижение целевых показателей внедрения методологии на уровне муниципалитета;  - соблюдение норм законодательства при внедрении целевой модели.</p>			
32	<p>Координирование внедрения целевой модели наставничества</p> <p>1. На уровне образовательной организации</p> <p>2. На уровне района</p>	<p>В течение всего периода внедрения и реализации методологии</p>	<p>Директор, Куратор, Координатор внедрения методологии</p> <p>Отдел образования, куратор внедрения методологии в районе</p>	<p>Обеспечение условий внедрения и реализации методологии</p>
33	<p>Завершение наставничества:  - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии;  - проведение открытого публичного мероприятия наставничества</p>	<p>в соответствии со сроками реализации программ  или май 2022г.)</p>	<p>Куратор внедрения методологии Пирогова О.А., организации - партнеры (по согласованию)</p>	<p>Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла</p>
34	<p>Выступление на педагогическом совете</p>	<p>май</p>	<p>Координатор</p>	<p>Внесение в</p>

	по итогам реализации методологии. Распространение опыта работы школы.		внедрения методологии Корнеева И.Ю., организации - партнеры (по согласованию)	«методическую копилку» опыта реализации целевой модели наставничества
--	--	--	---	---

**Планируемые результаты (показатели эффективности)  
внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 29» на период с 2020 г. по 2024 г.**

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет обучающихся в школе)	10	20	35	50	70
	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение	3	5	7	9	11

	количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в школе					
	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в МБОУ «СОШ № 29»)	100	100	100	100	100
	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству	2	4	6	8	10



	предприятий					
	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)	50	55	60	70	85