

**План (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ «Шалинская СОШ № 90»**

Дорожная карта (план мероприятий) разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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"), письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 23.03.2022 № 02-01-82/3248 «О направлении методических рекомендаций»

Реализация системы наставничества педагогических работников в МБОУ «Шалинская СОШ № 90» включает семь основных этапов.

1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов.
2. Формирование банка наставляемых.
3. Формирование банка наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация и осуществление работы наставнических пар или групп.
7. Завершение персонализированных программ наставничества.

№ п/п	мероприятие	ответственные
1	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов Задача: информирование о запуске системы наставничества педагогических работников; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования системы наставничества	
1.1	Приказ о назначении куратора, ответственного за внедрение системы наставничества педагогических работников.	директор
1.2	Информирование педагогического сообщества образовательного учреждения о реализации системы наставничества.	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР

1.3	Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Шалинская СОШ № 90»	Директор
1.4	Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в в МБОУ «Шалинская СОШ № 90»	Заместитель директора по НМР
1.5	Приказ о закреплении наставнических пар/групп	Заместитель директора по УВР
1.6	Подготовка персонализированных программ наставничества.	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР, наставники
2	<p>Формирование банка наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью системы наставничества педагогических работников. Результат: сформирован банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.</p>	
2.1	Сбор информации о запросах наставляемых	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
2.2	Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование банка данных наставляемых	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
3	<p>Формирование банка наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования банка наставников Результат: сформирован банк педагогов-наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах образовательного учреждения</p>	
3.1	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
3.2	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование банка данных наставников	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
4	<p>Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в банк потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Результат: сформирован банк готовых к работе наставников, подходящий для конкретной программы и запросов наставляемых образовательного учреждения.</p>	
4.1	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов, ученика/ группы учеников	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
4.2	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заместитель директора по УВР,

		Заместитель директора по НМР
5	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p> <p>Цель: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе.</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.</p>	
5.1	Формирование наставнических пар/групп	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР,
5.2	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР, наставники
5.3	Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару/группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР, психолог
6	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить банк лояльных к программе наставничества людей, привлечь потенциальных наставников.</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества и пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения банка наставников и наставляемых.</p>	
6.1.	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование)	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
6.2	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР, наставники
6.3	Проведение школьной конференции или семинара	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР, Наставники (наставляемые)
6.4	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР,

		Наставники (наставляемые)
6.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в банк наставников и банк наставляемых	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР
7	Информационная поддержка системы наставничества Цель: освещение мероприятий дорожной карты на всех этапах на сайте образовательного учреждения	
7.1	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательного учреждения.	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по НМР

Внедрение системы наставничества обеспечит улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах, подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Для педагогических работников систематическая реализация мероприятий обеспечит создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.