

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ВОТКИНСК»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12
им. академика В.И. Кудинова»
города Воткинска Удмуртской Республики

ПРИКАЗ

от «28» февраля 2022 г.

№ 176/1-ос

*Об утверждении плана реализации
внедрения целевой модели наставничества*

На основании решения педагогического совета №6 от 25.02.2022 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План реализации целевой модели наставничества (Приложение 1)
2. Начать внедрение целевой модели наставничества в школе с 30.03.2022 г.
3. Отчет о промежуточных результатах выполнения плана заслушать на заседании Педагогического совета до 01.05.2022 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы:

С приказом ознакомлены:



Г.М. Кельдибекова

**План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ СОШ № 12 города Воткинска УР**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») 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».

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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в МБОУ СОШ № 12

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей в МБОУ СОШ № 12 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

Форманаствничества – 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 пять:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

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 пяти 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 программы наставничества в МБОУ СОШ №12 включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы 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.

4. Характеристика контингента школы

| № п/п | Показатель | Значение | |
|----------|---|--------------------|-----------------------|
| | | Факт 01.02.2022 | Прогноз 01.09.2022 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 1058 | 1147 |
| | в том числе: | | |
| 1.1 | численность обучающихся в 1-4 классах, чел. | 519 | 516 |
| | из них: | | |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 230 | 230 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 0 | 0 |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 0 | 0 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 0 | 0 |
| 1.2 | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 496 | 592 |
| | из них: | | |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 124 | 124 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 6 | 6 |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 40 | 40 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 3 | 2 |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. | 56 | 56 |
| | в том числе: | | |
| 2.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 28 | 28 |
| 2.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 22 | 22 |
| 2.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 5 | 2 |
| 2.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 15 | 16 |
| 2.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 17 | 17 |
| 2.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 49 | 51 |
| 3 | Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы | 2 | 2 |
| 4 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы | 210 | 210 |
| 5 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие) | депутаты, общество ветеранов микрорайона, выпускники, библиотека микрорайона, РИТС ЦЕНТР НГДУ г. Воткинск | депутаты, общество ветеранов микрорайона, выпускники, библиотека микрорайона, РИТС ЦЕНТР НГДУ г. Воткинск |

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

| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|-------|--|---------------------|---|
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; 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 целевой модели наставничества | | |
| 1.1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | 25.02.2022 | Фаррахова З. А., руководитель проекта, Викулова Н. А. |
| 1.2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы | до конца 3 четверти | классные руководители |

| | | | |
|-----|---|-------------------------|---|
| | наставничества | | |
| 1.3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | до 10.03.2022 | директор школы |
| 1.4 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | в течение 3 четверти | классные руководители, куратор, наставники |
| 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 программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | до 28.02.2022 | куратор |
| 2.2 | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | до 11.03.2022 | классные руководители, психолог, родители |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | до 11.03.2022 | руководитель проекта, куратор |
| 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 | до конца 3 четверти | педагоги, администрация |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | до конца 3 четверти | куратор, администрация |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | до 28.02.2022 | куратор, проектная группа |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами | до 11.03.2022 | куратор, проектная группа |

| | | | |
|-----|---|---------------------|------------------------------|
| | наставляемых. Формирование базы наставников | | |
| 4 | 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 | | |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | до 09.03.2022 | куратор |
| 4.2 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | до конца 3 четверти | куратор, психолог, педагоги |
| 4.3 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | до конца 3 четверти | администрация, куратор |
| 4.4 | Обучение наставников | до конца 3 четверти | куратор, администрация, ИРО |
| 5 | 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 | | |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | до конца 3 четверти | куратор, инициативная группа |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | до конца 3 четверти | куратор |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | до конца 3 четверти | куратор, инициативная группа |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | до конца 3 четверти | куратор |
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы | | |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | 1 неделя 4 четверти | инициативная группа |

| | | | |
|-----|--|----------------------|---------------------------------------|
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | 2 неделя 4 четверти | наставники |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | 2 неделя 4 четверти | наставники |
| 6.4 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | в течение 4 четверти | куратор |
| 6.5 | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | до 14.05.2022 | проектная группа |
| 6.6 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | 14.05.2022 | проектная группа |
| 6.7 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | 16.05.2022 | проектная группа |
| 6.8 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | до 16.05.2022 | проектная группа |
| 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 | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | до 20.05.2022 | проектная группа |
| 7.2 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | 20.05.2022 | проектная группа |
| 7.3 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | до конца 4 четверти | проектная группа |
| 7.4 | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | до конца 4 четверти | наставники |
| 7.5 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | до конца 4 четверти | наставники, проектная группа, куратор |

| | | | |
|-----|---|---------------------|---------------------------------------|
| 7.6 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | до конца 4 четверти | наставники, проектная группа, куратор |
| 7.7 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | до конца 4 четверти | наставники, проектная группа, куратор |
| 7.8 | Формирование долгосрочной базы наставников | до конца 4 четверти | наставники, проектная группа, куратор |

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 программ менторства и наставничества.

В результате реализации программ менторства и наставничества обеспечен охват данными программами.