

Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических
работников в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть

1. Основные положения

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»

Целью внедрения системы наставничества педагогических работников является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для создания системы правовых, организационнопедагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых специалистов/педагогов, впервые трудоустроившихся в образовательном учреждении.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- *содействовать повышению правового и социальнопрофессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;*
- *обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;*

– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;

– способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Система наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность образовательного учреждения выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

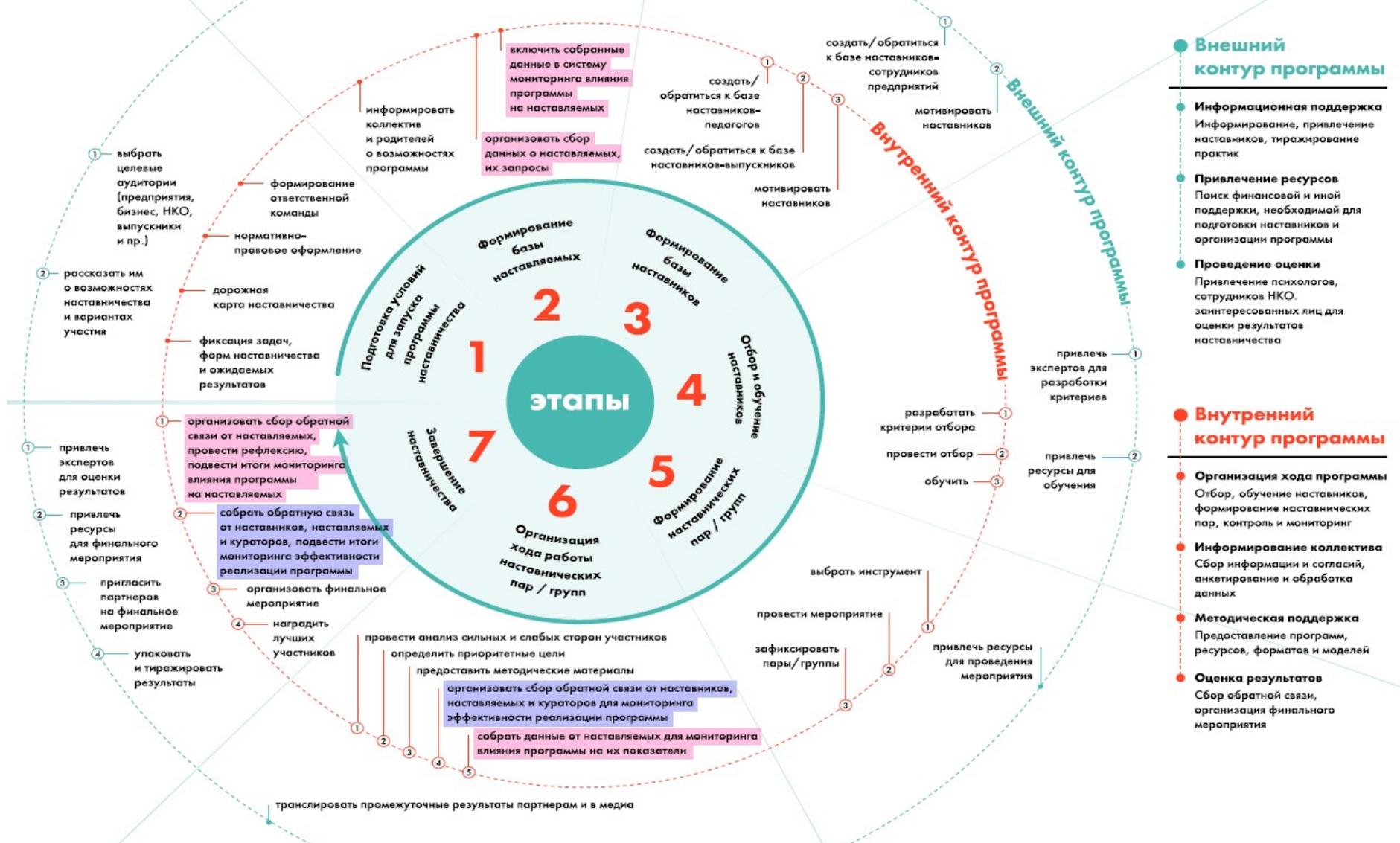
– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. Этапы программы

Реализация системы наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть 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.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Внешний контур программы

- Информационная поддержка**
Информирование, привлечение наставников, тиражирование практик
- Привлечение ресурсов**
Поиск финансовой и иной поддержки, необходимой для подготовки наставников и организации программы
- Проведение оценки**
Привлечение психологов, сотрудников НКО. заинтересованных лиц для оценки результатов наставничества

Внутренний контур программы

- Организация хода программы**
Отбор, обучение наставников, формирование наставнических пар, контроль и мониторинг
- Информирование коллектива**
Сбор информации и согласий, анкетирование и обработка данных
- Методическая поддержка**
Предоставление программ, ресурсов, форматов и моделей
- Оценка результатов**
Сбор обратной связи, организация финального мероприятия

3. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть

№ п/п	Мероприятие	Ответственные
1	<p>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</p>	
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
1.3	Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть	Заместитель директора по УВР
1.4	Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 6 г. Сысерть	Заместитель директора по УВР
1.5	Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.	Заместитель директора по УВР
1.6	Подготовка персонализированных программ наставничества.	Заместитель директора по УВР, наставники
2	<p>Формирование банка наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, педагогических работников образовательного учреждения, 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 профессиональных запросах наставляемых (педагогических работников)	Заместитель директора по УВР
2.2	Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Заместитель директора по УВР
3	<p>Формирование банка наставников</p> <p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования банка педагогов - наставников</p> <p>Результат: сформирован банк педагогов-наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (по запросу и с разрешения наставников) образовательного учреждения</p>	
3.1	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Заместитель директора по УВР
3.2	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	Заместитель директора по УВР
4	<p>Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в банк потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.</p> <p>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.	Заместитель директора по УВР

4.2	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заместитель директора по УВР
5	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп Цель: 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.</p>	
5.1	Формирование наставнических пар/групп	Заместитель директора по УВР

5.2	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы	Заместитель директора по УВР, наставники
5.3	Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару/группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	Заместитель директора по УВР, педагог психолог
6	<p>Завершение персонализированных программ наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить банк лояльных к программе наставничества людей, привлечь потенциальных наставников. 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. 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
6.2	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Заместитель директора по УВР, наставники
6.3	Проведение школьной конференции или семинара	Заместитель директора по УВР, наставники и наставляемые

6.4	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества	Заместитель директора по УВР, наставники и наставляемые
6.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в банк наставников и банк наставляемых	Заместитель директора по УВР
6.6	Формирование долгосрочного банка наставников	Заместитель директора по УВР
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

4. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение системы наставничества педагогических работников и систематическая реализация мероприятий обеспечит создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов,