

Утверждаю:

Директор МАОУ СОШ № 48

Л. Б. Пичугина

Приказ № 90/4

«30» августа 2023 г.



Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 48 на 2023-2024 учебный год

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с пособием «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, рекомендованным Министерством просвещения Российской Федерации, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования, стажистов и молодых специалистов образовательной организации.

Задачи:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, реализация индивидуальной образовательного маршрута;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога;
- 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.

Целевая модель наставничества ориентирована на:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории в профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающим трудности в социализации;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания; готового стать наставником для молодого педагога;
- молодого педагога, который только начинает осваивать на практике профессию «учитель», может испытывать трудности в новом коллективе.

Ожидаемые результаты:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, посещающих профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов;

Срок реализации: 2020-2024 гг.

Для успешной реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 48 предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества: «Учитель — учитель» (стажист — молодой специалист, стажист - стажист), «Учитель — студент», «Студент - ученик».

1. Форма «Учитель — учитель»

Целью такой формы наставничества является, главным образом, успешное закрепление на месте работы или в должность педагога молодого *специалиста*, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к

педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Кроме того, актуальными являются проблемы эмоционального выгорания, хронической усталости, а также адаптация на новом месте работы педагогов — стажистов.

Возможные варианты программы наставничества «учитель — учитель»:

- «Опытный педагог — молодой специалист»;
- «Опытный классный руководитель — молодой специалист»;
- «Лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»;
- «Педагог новатор — консервативный педагог»;
- «Опытный предметник — неопытный предметник».

2. Форма «Учитель - студент»

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель: оказание помощи студенту-практиканту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе.
2. Оказание методической и практической помощи студенту-практиканту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно- воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью студента-практиканта.

Виды деятельности в работе со студентом-практикантом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки.
- Глубокое изучение и освоение студентом рабочих учебных программ по предметам: русский язык, литература, родной язык и родная литература, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам.
- Овладение комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету.
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
2. Разрабатывать совместно со студентом-практикантом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.
3. Изучать деловые и нравственные качества студента, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
4. Знакомить практиканта со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.
5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

7. Оказывать студенту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Личным примером развивать положительные, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9. Подводить итоги профессиональной практики студента-практиканта, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности студента-практиканта:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

2. Выполнять план профессиональной практики в установленные сроки.

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками.

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

3. Форма «Студент - Ученик»

Модель предполагает взаимодействие обучающегося (ученика) МАОУ СОШ № 48 и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с личностным и профессиональным самоопределением; способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является улучшение образовательных результатов и мотивации, успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связей и формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Механизм управления формы:

- Создание рабочей группы
- Изучение нормативной документации
- Разработка локальных нормативных актов
- Разработка модели наставничества
- Разработка программы по наставничеству в ОО

- Заклучение договора со Свердловским областным педагогическим колледжем и Екатеринбургским колледжем физической культуры

- Комплектование наставнических пар или микрогрупп

1.Отбор наставников.

Отбор наставников происходит по желанию из числа ответственных, активных студентов.

2.Отбор наставляемых.

Отбор наставляемых происходит в результате наблюдения с учётом анализа тестирования интересов детей. Наставляемые формируются в микрогруппы, либо работают с наставником индивидуально.

3.Куратор назначается из числа педагогов школы приказом директора.

4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5 Обучение наставников осуществляется заместителями руководителя по УД или куратором .

6.Ведётся рабочая тетрадь наставника.

7.Реализация программы и её результаты представляются различным педагогическим сообществам.

План мероприятий

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	1 декада октября	Пичугина Л.Б. – директор
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	1 декада октября	Пичугина Л.Б. – директор
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	1 декада октября	Пичугина Л.Б. – директор, Зам.директора по УД
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	1 декада октября	Пичугина Л.Б. – директор, Зам.директора по УД
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	1 декада октября	Зам.директора по УД – педагог-психолог
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь-октябрь	зам.директора по УД педагог-психолог
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Октябрь	зам.директора по УД
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР

Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	зам.директора по УД
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР педагог-психолог
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь - Ноябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР – педагог-психолог
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	по отдельном у графику	Пичугина Л.Б. - директор
Обучение наставников	по отдельном у графику	зам.директора по УД
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь - Ноябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	зам.директора по УД
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	зам.директора по УД
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь	зам.директора по УД
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь	зам.директора по УД
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь	зам.директора по УД
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Регулярные встречи наставника и наставляемого	в течение всего периода реализации ЦМН	зам.директора по УД зам.директора по ВР

Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Апрель	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель- Май	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Апрель- Май	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Май	Пичугина Л.Б. - директор зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Пичугина Л.Б. - директор зам.директора по УД зам.директора по ВР
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Апрель- Май	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Май	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май-Июнь	зам.директора по УД зам.директора по ВР
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте МАОУ СОШ №48 и организаций-партнеров	Май	зам.директора по УД
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Май-Июнь	зам.директора по УД