

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
протокол № 9
от «29» мая 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГБОУ НАО «СШ п.Харута»
С.Н. Сидорова
приказ № 148 от «29» мая 2020 г.

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа п.Харута»**

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) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих в Ненецком автономном округе.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей государственных общеобразовательных организаций Ненецкого автономного округа ГБОУ НАО «СШ п.Харута» 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

Форма наставничества – 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».

1. Форма наставничества «ученик-ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими способностями и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставничество, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников в школе. Подростки – наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- Снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- Снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Возможные варианты программы

Ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **Взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **Взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **Взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в общество (особенно важно для задач адаптации).

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

2. Форма наставничества «учитель-ученик»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытом и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе школы;
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника. Учитывая опыт школы, основными вариантами могут быть:

- **Взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «ста-

рой школы» овладеть современными программами цифровыми навыками и технологиями;

- **Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3. Форма наставничества «студент-ученик»

В рамках которого студент, который находится на практике в школе, может оказывать содействие в воспитании и обучении детей.

Цели и задачи.

Предполагает формы наставничества более успешной, так как студент, бывший выпускник школы, на своем личном примере поможет раскрыть потенциал ученика.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся встроенной поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение экономического и кадрового потенциала поселка.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- Численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях поселка выпускников средней школы.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт школы, основными вариантами могут быть:

- **Взаимодействие «активный студент – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- **Взаимодействие «студент – ученик»** – совместная работа по развитию творческого потенциала и интеллектуальных способностей;

- **Взаимодействие «студент – будущий студент»**– профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущей учебы и трудоустройств

4. Форма наставничества «работодатель-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся встроенной поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшение экономического и кадрового потенциала поселка.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- Численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях поселка выпускников средней школы.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт школы, основными вариантами могут быть:

- **Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- **Взаимодействие «коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- **Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

5. Форма наставничества «работодатель - студент»

Предполагает взаимодействие руководителя учреждения и студента, находящегося на практике.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение методического мастерства, профессионализма.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставника будет повышение уровня мотивированности и осознанности студента в вопросах образования, а также повышение уровня профессионального мастерства.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение уровня методического мастерства и профессионализма;

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель-студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт школы, основными вариантами могут быть:

- **Взаимодействие «активный работодатель – равнодушный студент»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

- **Взаимодействие «коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- **Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»**– профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В целях популяризации роли наставника можно предпринять следующие меры:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник +» и т.д.
- Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»;
- Благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

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 образовательной организации 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.

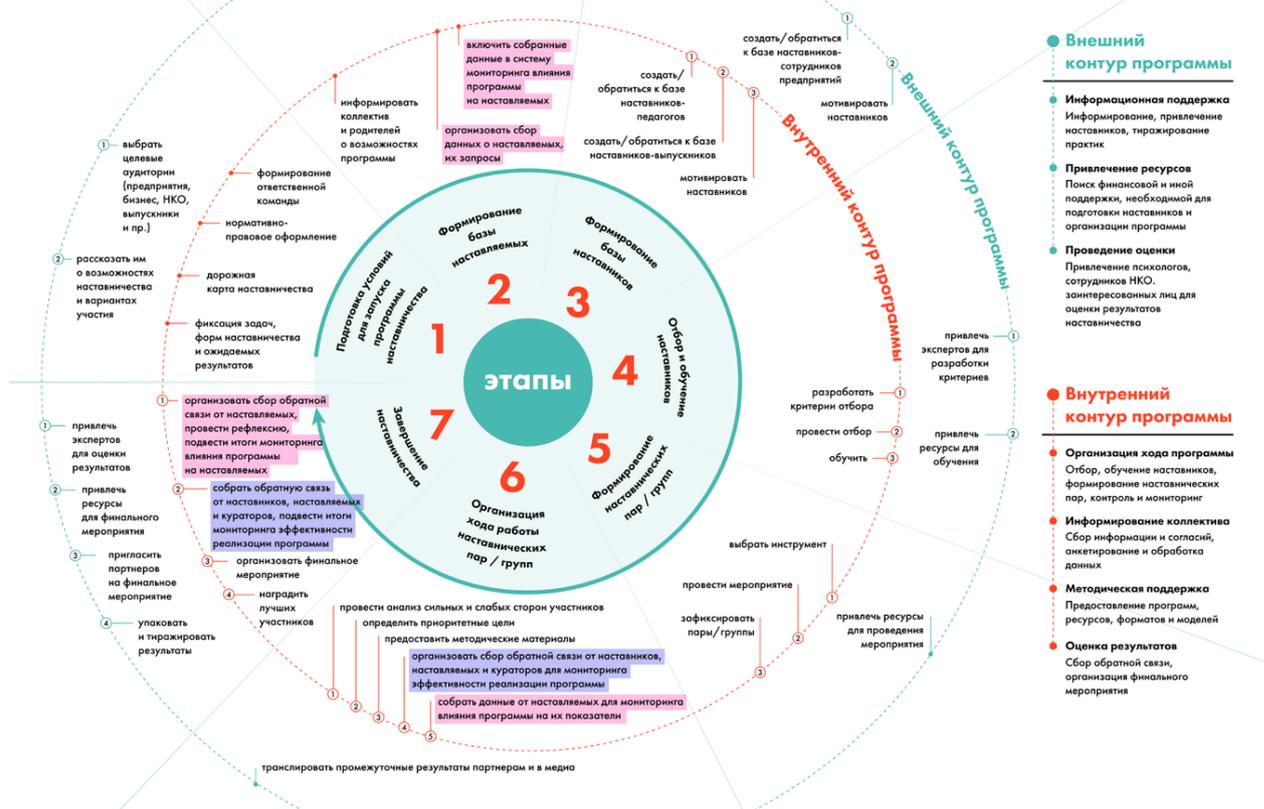
Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты

и организации, которые заинтересованы в реализации программы наставничества (Администрация МО «Хоседа-Хардский сельсовет», ГБДОУ НАО «Детский сад п.Харута», ОПФ ГБУЗ НАО «ЦРП ЗР НАО» амбулатория п.Харута, СПК «Рассвет Севера», ГБУК НАО «Харутинский сельский центр культуры и досуга», ГБУК НАО «Ненецкая центральная библиотека им. А.И. Пичкова» филиал № 28 п.Харута, КУ НАО «СББЖ» ветпункт п.Харута, Хоседа-Хардское потребобщество, МПЗР «Севержилкомсервис» филиал п.Харута, МКП «ЖКХ МО «Хоседа-Хардский сельсовет», УФПС НАО филиал ФГУП «Почта России» п.Харута, Участковый уполномоченный полиции, Аэропорт «Харута» - ОАО «Нарьян-Марский авиаотряд», КУ НАО «ОГПС» п.Харута, КУ НАО «МФЦ» филиал п.Харута, ГУП НАО «Ненецкая компания электросвязи», Магазин ООО «Харута плюс» и окружные организации – Окружной музей, библиотека, ДС «Норд», ЛД «Труд», КДН ЗР НАО, учебные заведения г.Нарьян-Мар, НРЦРО «Центр «ДАР» и др.).

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации (директор школы и заместители, педагог-организатор, педагог-психолог, классные руководители), обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи.

Очередность этапов представлена на рисунке.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2020	Прогноз 01.09.2021
1	Численность обучающихся, чел.	60	61
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.	21	23
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	10	10
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	4
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	4	4
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	31	28
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	10	10
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправле-	7	7

	ния школы, чел.		
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	15	15
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	3
1.3	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	11	9
1.3.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	4	3
1.3.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	3	3
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	11	9
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	Численность педагогических работников, чел.	16	17
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	2	4
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	4	4
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	6	6
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	10	10
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	12	12
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	20	25
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	Администрация МО «Хоседа-Хардский сельсовет», ГБДОУ НАО «Детский сад п.Харута», ОПФ ГБУЗ НАО «ЦРП ЗР НАО» амбулатория п.Харута, СПК «Рассвет Севера», ГБУК НАО	Администрация МО «Хоседа-Хардский сельсовет», ГБДОУ НАО «Детский сад п.Харута», ОПФ ГБУЗ НАО «ЦРП ЗР НАО» амбулатория п.Харута, СПК «Рассвет Севера», ГБУК НАО

	<p>«Харутинский сельский центр культуры и досуга», ГБУК НАО «Ненецкая центральная библиотека им. А.И. Пичкова» филиал № 28 п.Харута, КУ НАО «СББЖ» ветпункт п.Харута, Хоседа-Хардское потребобщество, МПЗР «Севержилкомсервис» филиал п.Харута, МКП «ЖКХ МО «Хоседа-Хардский сельсовет», УФСНАО филиал ФГУП «Почта России» п.Харута, Участковый уполномоченный полиции, Аэропорт «Харута» - ОАО «Нарьян-Марский авиаотряд», КУ НАО «ОГПС» п.Харута, КУ НАО «МФЦ» филиал п.Харута, ГУП НАО «Ненецкая компания электросвязи», Магазин ООО «Харута плюс» и окружные организации – Окружной музей, библиотека, ДС «Норд», ЛД «Труд», КДН ЗР НАО, учебные заведения г.Нарьян-Мар, НРЦРО «Центр «ДАР» и др.).</p>	<p>«Харутинский сельский центр культуры и досуга», ГБУК НАО «Ненецкая центральная библиотека им. А.И. Пичкова» филиал № 28 п.Харута, КУ НАО «СББЖ» ветпункт п.Харута, Хоседа-Хардское потребобщество, МПЗР «Севержилкомсервис» филиал п.Харута, МКП «ЖКХ МО «Хоседа-Хардский сельсовет», УФСНАО филиал ФГУП «Почта России» п.Харута, Участковый уполномоченный полиции, Аэропорт «Харута» - ОАО «Нарьян-Марский авиаотряд», КУ НАО «ОГПС» п.Харута, КУ НАО «МФЦ» филиал п.Харута, ГУП НАО «Ненецкая компания электросвязи», Магазин ООО «Харута плюс» и окружные организации – Окружной музей, библиотека, ДС «Норд», ЛД «Труд», КДН ЗР НАО, учебные заведения г.Нарьян-Мар, НРЦРО «Центр «ДАР» и др.).</p>
--	---	---

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

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>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</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества обра-	01.09.2020	Директор школы

	зовательной организации о реализации программы наставничества		
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	До 05.09.2020	Директор школы
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	До 05.09.2020	Классный руководитель 11 класса
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	До 05.09.2020	Директор школы
2	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		
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 10.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	До 15.09	Директор школы
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	До 20.09	Директор школы
3	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		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	До 05.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	До 05.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	До 05.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы

3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	До 05.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
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 10.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	До 10.09	Директор школы
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	До 05.09	ЗУР
4.4	Обучение наставников	1 четверть уч. года	Директор школы
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 10.09	Директор школы
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	До 10.09	Директор школы
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	До 10.09	Директор школы
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	До 15.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
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	10.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	15.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы

6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	15.09	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	1 четверть уч. года	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	1 четверть уч. года	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Конец четверти	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Конец четверти	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Конец четверти	Классный руководитель 11 класса, Директор школы
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	Конец учебного года до 26.05	Директор школы
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Конец учебного года до 26.05	Директор школы
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	До 30.05	Директор школы
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	До 30.05	Директор школы
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	До 30.05	Директор школы

7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	До 05.06	Директор школы
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	До 05.06	Директор школы
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	До 10.06	Директор школы

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:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

