Приложение 1 к приказу директора
МКОУ Межовской СОШ
 № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.2022г.

**Проект Дорожной карты (плана мероприятий)
по реализации Положения о целевой модели наставничества МКОУ Межовской СОШ,**

**осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным**

**и дополнительным общеобразовательным программам**

**Описание целевой модели наставничества МКОУ Межовской СОШ,**

**осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным**

**и дополнительным общеобразовательным программам**

 В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы.

 Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

 Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

 Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

 В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145 «Методология (целевая модель) 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» разработана дорожная карта по внедрению данной модели в общеобразовательные организации Моршанского района.

 **Целевая модель наставничества** – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

 **Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации, в частности в образовательных организациях района через:

* улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
* создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

 Реализация целевой модели в МКОУ Межовской СОШ производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

 ● Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

 ● Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

 Цикл наставничества в МКОУ Межовской СОШ включает семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

● определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,

● информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,

● формирование команды организаторов и выбор куратора,

● определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых через:

● результаты профориентационных тестов;

● результаты опросов и анкетирования педагогов.

Этап 3. Формирование базы наставляемых через:

● базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

● подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,

● привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,

● проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

● подготовку инструментов для формирования пар/групп,

● проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,

● закрепление итогов мероприятия и пар / групп,

● психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

● анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

● определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,

● предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,

● организацию контроля за работой групп со стороны куратора,

● организацию регулярного сбора обратной связи,

● фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

● определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,

● сбор обратной связи от участников программы,

● представление результатов программы всей организации,

● организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

 Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть суть проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

 **Проблемы педагогических работников общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:**

* низкая мотивация к учебе и саморазвитию, отсутствие качественной саморегуляции;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
* низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
* кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
* высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
* падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с выгоранием на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
* проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

 С помощью внедрения наставнических программ в МКОУ Межовской СОШ можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Содержание деятельности и примерный план мероприятий** | **Сроки** | **Ответственный** | **Ожидаемый результат** |
| **1.** | **Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов** | * приказ «Об утверждении положения о системе

наставничества педагогических работников вобразовательной организации»;- Приказ о создании рабочей группы по разработке дорожной карты по реализации положения о системе наставничества педагогических работников;* Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;
* приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
* подготовка персонализированных программ

наставничества. | Октябрь 2021Апрель 2022Июнь 2022гСентябрь 2022г | Директор ОО Даценко С.В. | Приняты локальные нормативные акты. |
| **2.** | **Формирование банка****наставляемых** | 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. | Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу) | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В. | Собрана информация: определены запросы наставляемых и ресурсы наставников |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. |  |  | Сформирована база наставляемых, получены согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| **3.** | **Формирование банка****наставников** | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных

наставников в образовательной организации,желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.1. Формирование банка данных наставников,

обеспечение согласий на сбор и обработкуперсональных данных. | Ежегодно сентябрь(дополнительно по запросу) | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В. | Проведено анкетирование, проведены собеседования с наставникамиСформирована база наставников, получены согласия на сбор и обработку персональных данных. |
| **4.** | **Отбор и обучение** | 1. Анализ банка наставников и выбор подходящих для *конкретной* персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.
2. Обучение наставников для работы с

наставляемыми:* подготовка методических материалов для

сопровождения наставнической деятельности;* проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.
 | Ежегодно сентябрь(дополнительно по запросу)в течение учебного года | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В. | Привлечены эксперты, сформированы группы наставников для обучения, проведены занятий, подготовлен методический материал, оказаны индивидуальные консультации |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.** | **Организация и осуществление работы наставнических пар/групп** | 1. Формирование наставнических пар/групп.
2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.
3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
 | Ежегодно октябрь(дополнительно по запросу)в течение учебного года | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В.Наставники. | Сформированы наставнические пары/группы.Разработаны и утверждены программы наставничества |
| **6.** | **Завершение персонализированных программ наставничества** | 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);
2. Проведение педагогического совета или семинара.
3. Проведение итогового мероприятия (круглого

стола) по выявлению лучших практикнаставничества; пополнение методическойкопилки педагогических практик наставничества. | Ежегодно апрель-май | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В.Директор Даценко С.В. | Мониторинг пройден, проведенанализ анкетирования.Протокол педагогического совета, создан реестрпотенциальных наставников изчисла педагоговОО |
| **7.** | **Информационная поддержка системы наставничества** | Освещение мероприятий Дорожной картыосуществляется на всех этапах на сайтеобразовательной организации и социальныхсетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях. | в течение учебного года | Заместитель директора по УВР Коломыченко Е.В. | Материалы размещены насайте ОО (ссылки) |