

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ломовская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом МОУ
«Ломовская СОШ» №5 от 19.05.2022

УТВЕРЖДЕНО
приказом №39Ж от 19.05.2022 г.

**План мероприятий (дорожная карта)
менторства на 2022/23 учебный год**

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов МОУ "Ломовская СОШ";
- разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
- продвижение идей наставничества в информационном поле ;
- реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в «Ломовской СОШ»;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников.

Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. Результатом этапа является дорожная карта (приложение 12) внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные

источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и/или педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества.

Отсутствие наставников нельзя компенсировать прямым назначением студентов или учителей на программу наставничества, поскольку принцип добровольчества и осведомленности лежит в основе самой целевой модели.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

Немаловажная часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Данные опросов станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Необходимо использовать разные источники информации: беседы с родителями и классными руководителями, тесты на определение предпочтений деятельности, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития мета- предметных навыков.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке школы, в которой учился, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Работа нацелена на формирование трех основных баз (в случае формирования в образовательной организации формы наставничества «ученик - ученик» вводится четвертая форма):

- база выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников. Они могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы

наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы (приложение 7), включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных (приложение 8).

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкет¹ в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающих дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу «не навреди» и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту.

¹ Содержание анкет предлагается в письме Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

Собеседование не должно быть односторонним - необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

Для организации обучения наставников необходимо составить программу обучения наставников, определить ее сроки, подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, выбрать форматы.

Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в зоне ответственности образовательной организации.

Программа обучения наставников

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать. Прежде всего, наставников следует обучить двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему (фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого) и инструментальному (концентрируется на целенаправленной деятельности). Развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

Этап 5. Формирование пар «наставник - обучаемый (наставляемый)», групп «наставник - наставляемые»

Основная задача этапа - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентност- ный) опыт наставника

должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо следующее.

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

- С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

- С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора (приложения 6, 7).

5. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу- знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу: получение обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом шестого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: 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.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя

частью наставничества как более масштабного движения.

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вил документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общности, выпускников, партнеров и т. д.	19.05.2022	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой	Куратор внедрения целевой модели наставничества
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общности, выпускников, партнеров и т. д	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников	Наставничества не менее 10% от общего количества членов каждой целевой группы (10% от общего числа обучающихся в школе, 10% от общего числа педагогических работников и т. д.)	Куратор внедрения целевой модели наставничества

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Привлечено не менее _____ экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее _____ образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Определяется ОО

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	До 19.05.2022	Организована общая встреча в формате «нетворкинг», проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого	Куратор внедрения целевой модели наставничества	
Формирование наставнических пар или групп	До 19.05.2022	Сформированы наставнические пары или группы	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	Определяется ОО
Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	До 19.05.2022	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)	Определяется ОО	
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование;	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	Определяется ОО	

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча				
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	До 19.05.2022	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы		Определяется ОО
Утверждение индивидуальных планов	До 19.05.2022	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Определяется ОО
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы реализованы не менее чем на 90%, участие в реализации		Определяется ОО
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп	До 19.05.2022	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры,		Определяется ОО

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности» 7		участие в игре приняло не менее 90% участников		
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка программно методических материалов, не- обходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	До 19.05.2022	Программные, методические и дидак- тические материалы	Определяется ОО	
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную	До 19.05.2022	Распорядительные акты	Определяется ОО	

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)				
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества	До 19.05.2022	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	Определяется ОО	
Оформление итогового сборника, направление лучших практик в региональный наставнический центр для размещения на онлайн-платформе	До 19.05.2022	Оформлен электронный итоговый сборник с разделами: 1. Результаты реализации целевой модели наставничества в гтгг - гтгг учебном году. 2. Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч ме-	Определяется ОО	

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
		тодические разработки деловой игры и нетворкинга. 3. Лучшие практики наставничества. Сборник размещен на информационных ресурсах организации [ссылки]. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в региональный наставнический центр (РНЦ) для размещения на региональной онлайн- платформе		
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	До 19.05.2022	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества		Определяется ОО

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	До 19.05.2022	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы		Определяется ОО
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений		Куратор внедрения целевой модели наставничества
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	1 раз в полугодие	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в целевой модели наставничества		Куратор внедрения целевой модели наставничества
Информационное сопровождение деятельности				
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации	До 19.05.2022	Например, создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием		Определяется ОО

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее ____ публикаций на ресурсах: [ссылки]		Определяется ОО
Выступления на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 19.05.2022	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО		Определяется ОО
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 19.05.2022	Не менее ____ выступлений на родительских собраниях, в которых приняло участие не менее ____ представителей родительской общественности (в малокомплектных школах - от ____ человек), создан реестр потенциальных наставников из числа родителей обучающихся школы		Определяется ОО
Организация тематических классных часов в любом формате	До дд.мм.гггг	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее ____		Определяется ОО

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
мате «Успех каждого ребенка» с целью информирования обучающихся о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования		чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы		
Организация рабочих встреч с успешными выпускниками образовательной организации, партнерами, представителями НКО и т. д. - потенциальными наставниками с целью информирования о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 19.05.2022	Организовано не менее _____ встреч, создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников школы	Определяется ОО	
Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации				
Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты		Руководитель ОО
Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки		Куратор внедрения целевой модели наставничества

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Разработка дорожной карты на 2022/23 учебный год	До 19.05.2022	Разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на гггг - гггг учебный год	Руководитель ОО Куратор внедрения целевой модели наставничества	
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее представителей образова тельной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Руководитель ОО Куратор внедрения целевой модели наставничества	