

Утверждаю:

Директор МАОУ Вагайская СОШ



Таулетбаев Р. Р.

приказ от 31.08.2022 г

ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Вагайская СОШ 2022 - 2025 гг.

1. Нормативно-правовое обоснование

Внедрение программы наставничества обосновано нормативными и правовыми документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Устав МАОУ Вагайская СОШ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06 ноября 2020 года N- 552-ОД).
- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 25 мая 2022 года N- 185-ОД)

2. Цель реализации программы наставничества педагогических работников

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования МАОУ Вагайская СОШ через достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей участия педагогических работников в разных сферах профессионального взаимодействия.

2. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3. Концептуальное обоснование

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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.

Дорожная карта (план мероприятий)

внедрения и реализации целевой модели наставничества в МАОУ Вагайская СОШ

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1. Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества педагогических работников 1.2. Создание организационных условий для осуществления программы наставничества 1.3. Создание условий для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	— приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ Вагайская СОШ» — Дорожная карта (план мероприятий) реализации Положения о системе наставничества педагогических работников МАОУ Вагайская СОШ -приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на

			<p>них дополнительных обязанностей, связанных наставнической деятельностью.</p> <p>-Создание раздела на сайте ОО, посвященного внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в ОО</p>
2	Формирование банка наставляемых	<p>2.1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы</p> <p>2.2. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества МАОУ Вагайская СОШ</p>	<p>-Заключение по результатам анкетирования.</p> <p>Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов</p> <p>-Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)</p>
3	Формирование банка наставников	<p>3.1. Проведение отбора (выдвижения) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утверждение базы наставников</p> <p>3.2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности</p> <p>3.3. Подготовка портфолио наставниками</p> <p>3.4. Участие в работе Круглого стола «Техники и модели наставничества в образовании»</p>	<p>-Пакет методических материалов (памятки, рабочая тетрадь и другое)</p> <p>-Портфолио</p> <p>-Обмен практиками запуска программы наставничества</p>
4	Отбор и обучение наставников	<p>4.1 Анализ банка наставников и выбор подходящих для <i>конкретной</i> персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>4.2 Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>-подбор педагогов</p> <p>-проведение консультаций, организационного обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.</p> <p>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</p>

5	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<p>5.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (встреча-знакомство)</p> <p>5.2. Проведение второй рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)</p> <p>5.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым</p> <p>5.4. Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи</p> <p>5.5. Организация итоговых встреч: проведение заключительной встречи наставника и наставляемого, групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, и обсуждение (по возможности) возникших проблем</p> <p>5.6. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>-Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время</p> <p>-Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.</p> <p>-Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.</p> <p>-Встречи проводятся не реже одного раза в месяц.</p> <p>-Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик</p> <p>-Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния</p>
---	---	---	--

			<p>программы на наставляемых; получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</p>
6	<p>Завершение персонализированных программ наставничества</p>	<p>6.1. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)</p> <p>6.2. Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>6.3. Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества, определения лучших наставников</p> <p>6.4. Формирование базы успешных практик</p>	<p>-Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>-Проведение школьной конференции или семинара.</p> <p>-Благодарственные письма участникам наставнической деятельности</p> <p>-Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>