

**План мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

**1. Основные положения**

План мероприятий («дорожная карта») разработан 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», распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». постановлением Правительства самарской области от 20.12.2018 №811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров», приказом №172-од от 04.05 2021 Северо-Восточного управления Министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении Плана мероприятий по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников».

**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) и молодых специалистов в ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево 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 три основные:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик»;

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 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. Функции наставничества**

1. Адаптация к выполнению новых должностных обязанностей.
2. Определение направления и целей профессионально-личностного роста, развитие потенциальных возможностей педагога.
3. Построение индивидуального образовательного маршрута.
4. Овладение современными педагогическими технологиями и методиками, совершенствование педагогической (управленческой) практики.
5. Организация и координация профессионального взаимодействия и сотрудничества.

#### **4. Этапы реализации программы**

Реализация программы наставничества в ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево 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.

**Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества в  
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1	Подготовка условий для запуска программы наставничество	Изучены и систематизированы материалы по программе наставничество	Подготовлены материалы по программе наставничества Подготовлены шаблоны документов для реализации целевой программы	Апрель- май	Администрация школы
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево	Издан приказ о реализации целевой модели Разработано Положение о наставничестве Разработана и утверждена «дорожная карта»	Август- сентябрь	Администрация школы
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Проведение мониторинга по выявлению запросов от потенциальных наставляемых внутри школы.	Сентябрь (ежегодно)	Заместители директора школы
			Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.	Сентябрь (ежегодно)	Заместители директора школы
		Формирование банка программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик».	Сентябрь- октябрь (ежегодно)	Заместители директора школы	
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели	1. Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Проведение Совета обучающихся. 4. Проведение классных часов. Информирование на сайте школы. Информирование внешней среды.	Сентябрь	Администрация школы, классные руководители

		наставничества			
2.	Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д.	Сбор данных о наставляемых	<p>Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.</p> <p>4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p>	Сентябрь ежегодно	Заместители директора школы
		Формирование базы наставляемых	<p>Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>	Сентябрь (ежегодно)	Заместители директора школы

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь (ежегодно)	Заместители директора школы
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Сентябрь (ежегодно)	
4.	Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	В течение периода	Заместители директора школы
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.		
5.	Формирование наставнических пар / групп	Издан приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»	Формирование наставнических пар или групп	Октябрь	Заместители директора школы
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы	Ежегодно	Наставники

			наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Январь	Заместители директора школы
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Январь (ежегодно)	Заместители директора школы
		Мотивация и поощрения наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Январь (ежегодно)	Заместители директора школы

		Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ", «Наставник+».	Ежегодно (май текущего года)	Заместители директора школы
--	--	---	------------------------------	-----------------------------

### 5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- улучшение показателей гимназии 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;
- формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.