

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Начальная школа - детский сад №72»

Дорожная карта

«Реализация системы наставничества МБОУ «НШ – ДС №72»»

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года №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 », указа губернатора Магаданской области от 28.12.2020 г. №233 – у «Об уполномоченном органе по внедрению целевой модели наставничества на территории Магаданской области», приказа Министерства образования Магаданской области от 29.12.2020 г. № 887/11- «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества».

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление нехватки квалифицированных педагогических кадров в учреждении.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики в учреждении, важным средством обучения и становления молодых специалистов.

**Цель:** оказание поддержки и практической помощи работникам, принятыми в учреждение или переведёнными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

**Задачи:**

- ✓ ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ✓ развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;
- ✓ адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

**Ожидаемые результаты:**

- ✓ повышение профессионального уровня молодых специалистов и работников вновь пришедших в учреждение;
- ✓ воспроизводство кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- ✓ рост эффективности и результативности труда педагогических работников ;
- ✓ повышение престижа педагогических профессий.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом обучающимися.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала 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 на территории Российской Федерации.

### 1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам НОО в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

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.

- 1.4. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.
- 1.5. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется субъектами Российской Федерации на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта "Образование" (далее - ведомственный проектный офис).
- 1.6. Ведомственный проектный офис осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления методических рекомендаций.

## 2. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке с ролевой ситуацией, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и учащимся.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении учащегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает учащемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансовое обеспечение уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

### 3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

измеримое улучшение показателей обучения: повышение качества образования, культуры, спортивной и других сферах; улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся общеобразовательной организации:

низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся; падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и ретулярной качественной поддержки; проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудную неустойчивость молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

## Дорожная карта.

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Исполнители	Предполагаемый результат (вид документа)	Индикаторы эффективности	Риско во все события	Проект решения
1.	Анализ кадрового состава, определение назначения и наставника молодых специалистов	сентябрь	Зам. директора по УВР Майорова Ю.В.	Аналитическая справка по профессиональным компетенциям сотрудников	Оценка укомплектованности кадрами (наставники-молодой специалист)	Текущая кадровая обеспеченность	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
2.	Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	сентябрь	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А.	Индивидуальный план работы молодого специалиста	Повышение уровня профессиональных компетенций молодого специалиста. Достижение положительных результатов	Недостаточное владение современными формами работы наставника	Проведение совместных образовательных сессий

3.	Составление индивидуального плана работы наставника	сентябрь	Зам. директора по УВР Майорова Ю.В.	Индивидуальный план работы наставника	Профессиональное сопровождение молодых специалистов	Отсутствие умения повышать уровень профессионализма молодых специалистов	Межведомственные взаимодействия
4.	Методический семинар-воркшоп "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых а молодых	ноябрь	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А.	Протокол заседания методического семинара	Способствовать повышению навыков и умений в работе с молодыми педагогами. Развитие коммуникативных качеств наставника,	Трудности в понимании и усвоении наиболее сложных разделов семинара.	Создание совместного творчества, посредством практических упражнений



	а молодых специалистов"				гибкость общения	в		
5.	Организация работы молодыми специалистами с детьми "группы риска"	сентябрь-май	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А.	План работы с детьми "группы риска", информационная справка о проведенной работе	Способствовать умению молодого специалиста организовывать социально значимый досуг детей "группы риска" вне школы.	в	В учреждении нет должностей психолога и социального педагога.	Взаимодействие в работе с "детьми группы риска с приглашённым психологом
6.	Организация работы молодыми специалистами по самообразованию	Сентябрь-май	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А.	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Осознание молодыми специалистами необходимости в постоянном самообразовании, формирование	Нет	Нет владения навыками самостоятельной работы. Молодой специалист	На основании результатов диагностики, анализа работы молодого педагога выделить основную проблему, решение которой может дать положительный результат. Определить

					профессиональных навыков и умений.	специалист не может определить с темой самообразование	результат. Определить актуальность, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно-образовательного процесса
7.	Посещение учебных занятий и воспитательных мероприятий проводимых наставником, коллегам	Ноябрь, январь, март	Руководитель ШМО учителя н.кл. Попова В.А., Майорова Ю.В. – зам. директора по УВР	План-график внутриучрежденческого контроля, анализ учебно-тренировочного занятия	Передача профессионального опыта от наставника молодому специалисту	Проектирование учебно-тренировочных занятий не отвечающих современным требованиям	Самообразование педагога-наставника по теме: "Современные формы занятий с использованием инновационных педагогических технологий"

						М	
8.	Посещение учебных занятий мероприятий проводимых молодым специалистом	Февраль, апрель	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А ., Майорова Ю.В. – зам. директора по УВР	План-график внутриучреж денческого контроля, анализ учебно-тренировочного занятия	Повышение качества и уровня эффективности проведения мероприятий молодыми специалистами	Недостаток практическ их навыков в учебно-воспитатель ной работе	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
9.	Организация работы молодыми специалистами с одаренными детьми	Сентябрь - май	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А	План работы с одарёнными детьми, информацион но-аналитическая справка о проведенной	Способствовать умению молодого специалиста работать с одарёнными, талантливыми детьми	Трудности в определени и одарённых детей	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта

			работе				
10.	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Март	Руководитель ШМО учителей н.кл. Попова В.А., Майорова Ю.В. – зам. директора по УВР	Презентация методического семинара.	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития молодого специалиста. Распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению	Трудности в подготовке материалов для конкурса	Самонализ педагогического опыта, выделение наиболее ценных компонентов.
11.	Подведение итогов реализации	Май	Руководитель ШМО учителей	Информационно-аналитическая	100% исполнение планов профессионального	Оценка деятельности	Мониторинг и регулярная оценка в течении года