

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета  
ГБОУ НАО «СШ №1 имени  
П.М.Спирихина»  
Протокол № 16  
от 26 мая 2020 г.

«Утверждаю»  
Директор ГБОУ НАО  
«СШ №1 имени П.М.Спирихина»  
Ю.В.Канев  
Приказ № 43 от 27 мая 2020г.

## **План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ НАО «СШ №1 г.Нарьян-Мара имени П.М.Спирихина» на 2020-2022 годы**

### **1. Основные положения**

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Правительством РФ от 29 мая 2015 года № 996-р, Федеральных проектов «Социальная активность», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая школа».

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.

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) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих в Ненецком автономном округе.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей ГБОУ НАО «СШ №1 г.Нарьян-Мара имени П.М.Спирихина» 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 пять:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

### **Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий

статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Форма наставничества «студент – ученик»**

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

**Форма наставничества «работодатель – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

#### **Форма наставничества «работодатель – студент»**

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

### **3. Этапы программы**

Реализация программы наставничества в образовательной организации 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.

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества, в том числе «Роснефть». (При открытии «Роснефть» - класса на базе ГБОУ НАО «СШ №1 имени П.М.Спирихина»)

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке.



#### 4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2019	Прогноз 01.09.2020
1	Численность обучающихся, чел.	906	929
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.		
	из них:	373	358
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	177	
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	13	10
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.		
	из них:	451	471
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	155	
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	40	40
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	37	32
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	
1.3	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	79	100
1.3.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	34	
1.3.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	20	20
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	12	
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
2	Численность педагогических работников, чел.	68	68
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	27	27
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	24	24
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	18	18
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	13	14
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	3	3
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы		
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	114	
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)		

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p><b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>  <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников  <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	<b>Февраль 2020 года</b>	Администрация ОО
1.4	Определение заинтересованных в реализации программы аудиторий. Информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах.	Февраль 2020 года	Администрация ОО
2	<p><b>Формирование базы наставляемых</b>  <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества  <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Формирование базы по материалам личных дел обучающихся.	Март-май 2020 года	Команда организаторов, классные руководители
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Март-май 2020 года	Команда организаторов, психолог, социальный педагог, классные руководители
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Март-май 2020 года	Команда организаторов
3	<p><b>Формирование базы наставников</b>  <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников  <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь - октябрь 2020 года	Команда организаторов

3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь - октябрь 2020 года	Команда организаторов
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь - октябрь 2020 года	Команда организаторов
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Сентябрь - октябрь 2020 года	Команда организаторов
4	<p><b>Отбор и обучение наставников</b>  <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми  <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь-декабрь 2020 года	Куратор, команда организаторов.
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь-декабрь 2020 года	Куратор, команда организаторов.
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь-декабрь 2020 года	Куратор, команда организаторов.
4.4	Обучение наставников	Ноябрь-декабрь 2020 года	Администрация ОО, куратор, команда организаторов, психолог, сотрудники НКО.
5	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Январь – март 2021 года	Куратор, команда организаторов, психолог.

5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Январь – март 2021 года	Куратор, команда организаторов, психолог.
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Январь – март 2021 года	Куратор, команда организаторов, психолог.
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Январь – март 2021 года	Куратор, команда организаторов, психолог.
6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Цель:</b>  <b>Задача:</b>закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Апрель-май 2021 года	Куратор, команда организаторов
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Апрель-май 2021 года	Куратор, команда организаторов
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Апрель-май 2021 года	Куратор, команда организаторов
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	2021-2022 учебный год	Куратор, команда организаторов
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	2021-2022 учебный год	Куратор, команда организаторов
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	2021-2022 учебный год	Куратор, команда организаторов
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	2021-2022 учебный год	Куратор, команда организаторов
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	2021-2022 учебный год	Куратор, команда организаторов
7	<p><b>Завершение наставничества</b>  <b>Цель:</b>усилитьпрограмму наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущихкураторов, потенциальных компаний-партнеров  <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой парыили группы и всей программы в целом в формате личной и групповойрефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и</p>		

	награждения лучших наставников. <b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Сентябрь-октябрь 2022 года	Администрация ОО
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Сентябрь-октябрь 2022 года	Администрация ОО
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Ноябрь – декабрь 2022 года	Администрация ОО