



**УТВЕРЖДАЮ**  
И. О. директора MAOU СОШ № 15  
А. Г. Банников  
Приказ № 46 от 05.10.21

## Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества на 2021 - 2022 учебный год.

№ 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	Сентябрь-октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями образовательных организаций микрорайона с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР

1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
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	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь	Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители.	Октябрь	Социальный педагог Психолог
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
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	Октябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Психолог Социальный педагог Зам. Директора по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь	Психолог Социальный педагог

3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь	Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
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 образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
4.4	Обучение наставников	Ноябрь - декабрь	
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	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР

5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
6	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b></p> <p><b>Цель:</b></p> <p><b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p><b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары.</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Наставники
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь	Наставники
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь	Наставники Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР.
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Не менее 1 раза в месяц	Наставники
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль март	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Наставники
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех групп наставников и наставляемых	Май	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель	Психолог Социальный педагог

7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов.</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары 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.</p> <p><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</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества.	Май	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в папки.	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, папок на сайте образовательной организации .	Июнь	Программист
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Программист

7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Июнь	Социальный педагог Психолог Заместители директора по УВР Заместитель директора по ВР Программист
-----	--	------	---

### **Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- успешную адаптацию молодого педагога в учреждении;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. Привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества.



Приложения №2  
К приказу № 161-02 от 05.10.2021  
И. О. директора МАОУ СОШ № 15



## 1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1 Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2 Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2022
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШУ и ПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		

Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником										
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?										
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?										
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?										
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?										
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?										

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]



7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.										
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?										

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14.

Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13.

Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет] **Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Ученик – ученик»**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3.Насколько комфортно было общение с наставником?										
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
6. Ощущение поддержки от наставника										
7.Помощь наставника										
8. Насколько был понятен план работы с наставником										
9.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

11.Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]







8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками											
9. Качество программы профессиональной адаптации											
10. Включенность наставляемого в процесс											
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?											

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]