



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>Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: 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>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: 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>Формирование базы наставников Задача : поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: 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 | Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых образовательной организации | | |
| 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 | Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы | | |
| 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>Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: 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>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов.</p> <p>Задача: 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>Результат: 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]