Сарычева Светлана Юрьевна
Подписан: Сарычева Светлана Юрьевна
DN: C=RU, S=Свердловская область, L=Усть-Ницинское, T=ДИРЕКТОР, O=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "" УСТЬ-НИЦИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА""", СНИЛС=02591216941, ИНН=665100385157, E=ust-nizsoh@mail.ru, G=Светлана Юрьевна, SN=Сарычева, CN=Сарычева Светлана Юрьевна
Основание: я являюсь автором этого документа
Местоположение: с.Усть-Ницинское
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Приложение 2
к приказу
МКОУ «Усть-Ницинская СОШ»
от 01.09.2023 № 72-д

Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ»

1. Основные положения

Дорожная карта (план мероприятий) разработана в соответствии с распоряжением Дорожная карта (план мероприятий) разработана в соответствиис 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», письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 23.03.2022 № 02-01-82/3248 «О направлении методических рекомендаций».

Целью внедрения системы наставничества педагогических работников является максимально полное раскрытие наставляемого, необходимое для создания системы правовых, организационно- педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условийи механизмов развития наставничества в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ», для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических

работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых специалистов/педагогов, впервые трудоустроившихся в образовательном учреждении.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- *содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников,* соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- *обеспечивать соответствующую помощь* в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- *оказывать методическую помощь* в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнёрских отношений в сфере наставничества на институциальном и внеинституциальном уровнях.

Система наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательного учреждения выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. Этапы программы

Реализация системы наставничества педагогических работников в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ» включает семь основных этапов.

1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов.
2. Формирование банка наставляемых.
3. Формирование банка наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация и осуществление работы наставнических пар или групп.
7. Завершение персонализированных программ наставничества.

3. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации
Положения о системе наставничества педагогических работников
в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ»

№	Наименование этапа	Содержание деятельности	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
1.	**Подготовка условий для реализации системы наставничества** **Задача:** информирование о запуске системы наставничества педагогических работников; 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 системы наставничества	Приказ о назначении куратора, ответственного за внедрение системы наставничества педагогических работников	сентябрь	Руководитель ОО Сарычева С.Ю.
		Информирование педагогического сообщества образовательного учреждения о реализации системы наставничества	сентябрь	Заместитель директора по УВР Лукина И.С.
		Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 – Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ»;	март	Руководитель ОО Сарычева С.Ю. Куратор Лукина И.С.
		Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических	сентябрь	Куратор Лукина И.С.

		работников в МКОУ «Усть-Ницинская СОШ»)		
		Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью	сентябрь	Руководитель ОО Сарычева С.Ю.
		Подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.	май-сентябрь	Куратор Лукина И.С.
2.	**Формирование банка наставляемых** **Задача:** выявление конкретных проблем, педагогических работников образовательного учреждения, которые можно решить с помощью системы наставничества педагогических работников. **Результат:** сформирован банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.	апрель-май	Куратор Лукина И.С.
		2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	август	Куратор Лукина И.С.
3.	**Формирование банка наставников**	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в	апрель-май	Куратор Лукина И.С.

	Задача: поиск потенциальных наставников для формирования банка педагогов -наставников **Результат:** сформирован банк педагогов-наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (по запросу и с разрешения наставников) образовательного учреждения	образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.		
		2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	август-сентябрь	Куратор Лукина И.С.
4.	**Отбор и обучение наставников** **Задача:** выявление наставников, входящих в банк потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. **Результат:** сформирован банк готовых к работе наставников, подходящий для конкретной программы и запросов наставляемых образовательного учреждения.	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.	май-июнь	Куратор Лукина И.С.
		2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.	апрель-сентябрь	Куратор Лукина И.С.

5.	**Организация и осуществление работы наставнических пар/ групп** **Цель:** 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 или группы.	1) Формирование наставнических пар/ групп.	август-сентябрь	Куратор Лукина И.С.
		2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.	август-сентябрь	Куратор Лукина И.С.
		3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/ наставников.	сентябрь	Педагог-психолог Чернова Т.И. Куратор Лукина И.С.
6.	**Завершение персонализированных программ наставничества** **Цель:** усилить программу наставничества и расширить банк лояльных к программе наставничества людей, привлечь потенциальных наставников. **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).	май следующего года	Руководитель ОО Сарычева С.Ю. Куратор Лукина И.С.
		2) Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	апрель-май следующего года	Куратор Лукина И.С.
		3) Проведение школьной конференции или семинара.	апрель следующего года	Куратор Лукина И.С.

	целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества и пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. **Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения банка наставников инаставляемых.	4) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	май следующего года	Руководитель ОО Сарычева С.Ю. Куратор Лукина И.С.
7.	**Информационная поддержка системы наставничества** **Цель:** освещение мероприятий дорожной карты на всех этапах на сайте образовательного учреждения	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательного учреждения	в течение года	Администратор сайта ОО Бубликова С.В.

4. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение системы наставничества педагогических работников и систематическая реализация мероприятий обеспечит создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

5. Форма банк данных наставляемых

№	ФИО наставляемого	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещённые на сайте ОУ	Отметка о прохождении программы
1											
2											

6. Форма банка данных наставников

№	ФИО наставника	Место работы наставника	Основные компетенции наставника	Важные программы достижения наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещённые на сайте ОУ
1											
2											