Приложение к приказу

 «О внедрении целевой

 модели наставничества»

ДОРОЖНАЯ КАРТА

внедрения целевой модели наставничества

МКОУ СОШ с. Залазна на 2022-2026 годы

**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, работающих в МКОУ СОШ с. Залазна (далее - школа).

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей школы 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;
* 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 участника образовательной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Ключевой результат | Сроки реализации | Ответственный исполнитель | Документы (мероприятия, ресурсы), закрепляющие результат |
| **1.**  | **Подготовка условий для запуска программы****наставничества**  | Создание организационных и содержательных условий для реализации программы наставничества  |  |   |   |
| 1.1  | Информирование участников образовательного процесса о целевой программе наставничества  | Информирование аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантахучастия  | ноябрь-декабрь 2022 | Кураторы целевой программы наставничества  | информационные письма, ссылки на вебинары, педсовет  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2.  | Методическое обеспечение реализации программы наставничества в школе |  Наличие необходимой для реализации программы наставничества методическойдокументации  | ноябрь 2022  |  Кураторы целевой программы наставничества | Методические рекомендации по реализации программы наставничества в школе, включающие положение о наставничестве дорожную карту, форму индивидуального плана осуществления наставничества, форму отзыва о результатах наставничества  |
| 1.3  | Нормативно-правовое и методическое обеспечение целевой программынаставничества в школе  |  Наличие необходимых для реализации программы наставничества локальных актов и методической документации  | декабрь 2022  | Директор,Заместитель директора по ВР | Утверждены в образовательных организациях необходимые методические документы и локальные акты: - положение о наставничестве; - дорожная карта; - приказы; - программа обучения наставников в образовательной организации; - индивидуальный план осуществления наставничества.  |
| 1.4  | Организация информационного освещения мероприятий по реализации программы наставничества  | Обеспечение  информационной открытости реализации программы наставничества  | постоянно  | Кураторы целевой программы наставничества  | Тематическая страница «Наставничество» на официальном сайте школы, новости и публикации в СМИ, проведение тематических родительских собраний  |
| 2.  | **Обучение кураторов и** **наставников**  | Обеспечение кадровых условий для реализации программы наставничества  |   |   |  |
| 2.1  | Обучение кураторов и наставников программы наставничества  | Формирование у кураторов и наставников необходимых знаний и компетенций  | 2022-2026  | Методическая служба школы | Ссылки на вебинары, дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации)  |
| 3.  | **Оценка результатов и популяризация лучшего****опыта** **наставничества**  | Оценивание качества процесса реализации программы наставничества  |   |   |  |
| 3.1  | Мониторинг реализации программ наставничества в школе  |  Анализ результатов выполнения программы наставничества  | ежегодно 20 декабря, 20 июня  | Кураторы целевой программы наставничества  | Информационно - аналитическая справка  |
| 3.2  | Участие в открытыхпубличных мероприятиях  |  Популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников  | ежегодно, август  |   | Поощрение лучших наставников  |

Показатели

эффективности внедрения целевой модели наставничества МКОУ СОШ с. Залазна

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, относящихся к потенциальным наставляемым: * проявившим выдающиеся способности;
* демонстрирующим неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавшим в трудную жизненную ситуацию;
* имеющим проблемы с поведением;
* не принимающим участие в жизни школы, отстраненных от коллектива).
 | 20 | 25 | 30 | 45 | 50 |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программынаставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет)  | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 |
| Доля учителей — молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей — молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов)  | 10 | 30 | 40 | 55 | 70 |
| Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в городе Омутнинске, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников), к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в городе Омутнинске  | 1 | 3 | 8 | 15 | 20 |