

УТВЕРЖДАЮ  
директор МКОУ Харловской СОШ  
Галишева Т.А.  
приказ № 13109 от 25.12.2020



**План мероприятий («дорожная карта»)  
целевой модели наставничества  
в МКОУ Харловской СОШ на 2020-2024 годы**

с. Харловское

2020

## **1. Основные положения**

Настоящая Целевая модель наставничества МКОУ Харловской СОШ (далее - «школа»), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

### **Нормативные правовые акты международного уровня**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (Протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

### **Нормативные правовые акты МКОУ Харловской СОШ**

- Устав МКОУ Харловской СОШ
- Программа воспитания МКОУ Харловской СОШ
- Положение о совете профилактики.
- Положение об органах ученического самоуправления.

- Положение о детской организации «Источник»

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**Целью** также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся школы в возрасте от 11 до 15 лет.

**Задачи** реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной среде школы;
- 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 индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## 2. Формы наставничества

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе используемых форм наставничества в МКОУ Харловской СОШ:

- «ученик - ученик»
- «учитель - учитель»

**2.1. 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.

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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников.

Наставник:

Активный обучающийся основного общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый:

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школе реализуется через проектную деятельность, классные часы, внеурочную работу, подготовку к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

## **2.2. 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.

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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник — опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист,

находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный учитель - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

### **3. Этапы программы**

#### **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

#### **Этап 2. Формирование базы наставляемых**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

#### **Этап 3. Формирование базы наставников**

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально Могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

#### **Этап 4. Отбор и обучение наставников**

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

#### **Этап 5. Формирование наставнических пар/групп**

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

#### **Этап 6. Организация хода наставнической программы**

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу.

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

## Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

## 4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатели	2020
1	Численность обучающихся, всего, чел.	107
2	В том числе, в 1-4 классах	45
3	Обучающихся на «4» и «5», %	55%
4	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0
5	принимающих участие в деятельности детской организации «Источник», чел.	45
6	состоящих на профилактических учетах, чел.	4
7	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	49
8	Обучающихся на «4» и «5», %	28%
9	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, %	10%
10	принимающих участие в деятельности детской организации «Источник», чел.	49
11	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	3
12	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	13
13	Обучающихся на «4» и «5», %	30%
14	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10%
15	принимающих участие в деятельности детской организации «Источник», чел.	13
16	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	0
17	Численность педагогических работников, чел.	16
18	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	1
19	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	9
20	наличие педагога-психолога	1
21	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1
22	численность педагогов, перешедших работать из других ОО менее 3 лет назад	1
23	численность педагогов со стажем до 25 лет, чел.	9
24	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	5
25	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	3
26	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	10
27	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать наименование)	0

## 5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества с 2020 до 2024 года

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы	Декабрь, 2021	Директор



наставничества		
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно, октябрь	Куратор наставничества
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ежегодно, октябрь	Куратор наставничества
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ежегодно, октябрь	Куратор наставничества
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно, октябрь	Куратор наставничества
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно, октябрь	Заместитель директора по УВР
Обучение наставников	Ежегодно октябрь- апрель	Заместитель директора по УВР
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно октябрь- ноябрь	Куратор наставничества
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно, ноябрь	Педагог- психолог

Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно, ноябрь	Педагог-психолог
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь	Педагог-психолог
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно, декабрь	Педагог-психолог
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно, декабрь-апрель	Куратор наставничества

## 6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей	0,06	0,7
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
Отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет	0,2	0,41
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
Отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации	0,05	0,35
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
Отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий	0,06	0,18
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
Отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества	0,5	0,85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
Отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества	0,5	0,8

## 7. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества (с учетом целевых показателей охвата до 2024 года)

### 7.1

