**Отчет о реализации дорожной карты по введению целевой модели наставничества в МБОУ лицей №1 г. Пролетарска в 2021-2022 учебном году**

 **Нормативно-правовое обоснование**

 Запуск целевой программы наставничества в МБОУлицей №1 г. Пролетарска обоснован следующей нормативно- правовой базой:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785).

5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта

„Образование” (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

6 Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

8.. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от

24.12.2018 № 16).

9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от

24.12.2018 № 16).

10. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

11 Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

**Цель реализации**

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, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов школы через достижение планируемых результатов:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, производственной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в колледже, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанных с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

**Концептуальное обоснование**

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

**Механизмы реализации программы наставничества**

* нормативно-правовое оформление программы в колледже;
* обеспечение ресурсами (материально-техническая база, ,кадровое обеспечение);
* планирование реализации программы и управление;
* психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
* организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества. **Компоненты системы наставничества**

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации. Компоненты наставничества:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценностносмысловой  | Содержательный  | Технологический  | Оценочнодиагностический  |
| Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.  | Координатором программы организуется специальная работа с: - наставниками (из числа обучающихся, педагогов); -наставляемыми (из числа обучающихся, молодых или вновь прибывших педагогов)  | Использование в реализации программы наставничества различных технологий: -интерактивные технологии; -тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, -беседы, -тренинги, -семинары, -практикумы  | Мониторинг и оценка параметров программ: организационного (эффективность системной планируемой деятельности); научнометодического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др)  |

**Формы наставничества**

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

В 2021-2022 уч. году в МБОУ лицей №1 г. Пролетарска реализовывались следующие формы наставничества:

«Ученик-ученик»;

«Учитель-ученик»; «Учитель-учитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

**Этапы наставничества**

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

**Отчет об исполнении дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в МБОУ лицей №1 г. Пролетарска за 2021-2022 уч. год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Мероприятия**  | **Сроки**  | **Ответственный**  |  |
| **Под готовка условий для запуска программы наставничества**  |  |
| 1  | Издание приказа о реализации целевой модели наставничества в МБОУ лицей №1 и назначении ответственного за внедрение целевой модели наставничества  | октябрь 2021 г.  | Директор ОО  |  |
| 2  | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества  | октябрь 2021 г.  | Администрация МБОУ лицей №1 | Педагогическим коллективом школы изучены нормативноправовые документы федерального, регионального и муниципального уровней. |
|  |  |  |  |   |
| 3  | Разработка и утверждение нормативно-правовых документов по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ лицей№1 | сентябрь-октябрь 2021 г.  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | В МБОУ лицей №1 разработаны нормативно-правовые документы, регламентирующие внедрение целевой модели наставничества: * дорожная карта реализации целевой модели наставничества обучающихся
* планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества на период с 2020 г. по 2024 г.;
* положение о наставничестве в МБОУ лицей№1
* программа внедрения целевой модели наставничества в
 |
| 4  | Разработка и утверждение плана методической работы  | сентябрь-октябрь 2021 г.  | Ответственный за внедрение  | План методической работы разработан и утвержден в составе программы внедрения целевой модели наставничества в  |
|  | по реализации наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек  |  | целевой модели наставничества  |  |
| 5  | Разработка программы внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Лицей №1  | сентябрь-октябрь 2021 г.  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  |  |
| 6  | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества в том числе через средства массовой информации, школьный сайт  | сентябрь-октябрь 2021 г.  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители  | Информирование участников образовательных отношений проходило через: * Классные часы и родительские собрания в 6-11 классах.

  |
| **Формирование базы наставляемых**  |  |
| 7  | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве  | ноябрь –декабрь 2021 г., далее - ежегодно сентябрь  | Заместители директора, педагогпсихолог, классные руководители  |   |
| 8  | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы  | ноябрь –декабрь 2021 г., далее - ежегодно сентябрь  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Перечень **направлений**, по которым **наставляемые** изъявили желание пройти программы наставничества: * интеллектуальное
* спортивное
* волонтерское
* профориентационное
* творческое - методическое

Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы собраны.  |
| 9  | Формирование базы наставляемых  | ноябрь –декабрь 2021 г., далее - ежегодно сентябрь  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители  | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества (выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества).
2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, педагоги, родители.
3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы педагога, рекомендаций о прохождении аттестаций, анализа посещаемых уроков, классных часов и иных мероприятий.
4. Формирование базы наставляемых из числа обучающихся.
5. Формирование базы наставляемых из числа педагогов.
 |
|  |  |  |  | 6. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.  |
| 10  | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества  | декабрь 2021 г., далее - ежегодно октябрь  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, заместители директора  | Перечень выбранных **форм** наставничества * учитель-учитель
* учитель-ученик
* ученик-ученик
 |
| 11  | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников  | декабрь 2021 г., далее - ежегодно октябрь  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагогпсихолог  | В декабре 2021 г. проведена оценка участников-наставляемых по заданным параметрам (анкетирование наставляемых для мониторинга влияния программы на наставляемых).  |
| **Фор мирование базы наставников**  |  |
| 12  | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных  | ноябрь –декабрь 2021 г., далее - по мере необходимости  | Заместители директора, педагогпсихолог, классные руководители  | 1. Разработа критерии отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых.
2. Проведен отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве.
3. Выбраны из сформированной базы подходящие под заданные критерии наставники.
4. Проведены собеседования с отобранными наставниками с целью выяснения их психологической готовности для работы в программе.
5. Сформирована итоговая база отобранных наставников. 6. Проведен сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.
 |
|  |  |  |  |   |
| 13  | Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников  | до 01 марта 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагогпсихолог  | Формирование базы наставников проведено, исходя из анализа анкет, заполненных наставниками.  |
| 14  | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников  | до 01 марта 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагогпсихолог  | В октябре 2021 г. проведена оценка участников-наставляемых по заданным параметрам (анкетирование наставляемых для мониторинга влияния программы на наставляемых).  |
| 15  | Проведение собеседования с наставниками  | декабрь 2021г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Проведены собеседования с отобранными наставниками с целью выяснения их психологической готовности для работы в программе. Сформирован совет наставников.  |
| 16  | Обучение наставников  | Декабрь 20201 | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | 1. Проведен анализ потребности в обучении наставников.
2. Заполнены анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.
3. Подготовлены и разработаны методические материалы для обучения наставников.
4. Выбраны формы и методы обучения наставников (очные, дистанционные, индивидуальные).
5. Организация обучения наставников (обучающиеся, педагоги).
 |
|   |   |   |   |   |
| **Фор мирование наставнических г рупп**  |  |
| 17  | Организация групповой встречи наставников и наставляемых  | январь 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Групповые встречи проходили по выбранным моделям наставничества «учитель-ученик», «учитель-учитель», «ученик-ученик».  |
|  18  | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи  | январь 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагогпсихолог  | Педагогом - психологом школы проведено анкетирование потенциальных наставников и наставляемых для определения наставнических пар в соответствии с запросами наставляемых, возможностями наставников и их психологической совместимости.  |
| 19  | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары  | январь 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагогпсихолог  | Анализ проведенного анкетирования выявил возможные наставнические пары (группы). В ходе устного собеседования наставников и наставляемых окончательно соединены наставники и наставляемые в пары (группы).  |
| 20  | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации  | до января 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  |  |
| **Организация работы наставнических пар или групп**  |  |
| 21  | Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого  | февраль 2021 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Проведена встреча (организационная) наставника и наставляемого по направлениям, количество: раскрытие потенциала каждого наставляемого – преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся – адаптация обучающегося в новом учебном коллективе - повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках –  создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации) – формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.) формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах  |
|  |  |  |  | создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры адаптация педагога в новом педагогическом коллективе плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов  |
| 22  | Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого  | февраль 2022 г., далее – по мере необходимости  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Проведена встреча (пробная рабочая) наставника и наставляемого по направлениям, количество: раскрытие потенциала каждого наставляемого преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся адаптация обучающегося в новом учебном коллективе - повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, проектной и внеурочной деятельностисоздание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации)  формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого –  |
|  |  |  |  | развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.) формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах  создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры адаптация педагога в новом педагогическом коллективе плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов – 1  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 24  | Регулярные встречи наставника и наставляемого  | С февраля 2022 г. на регулярной основе до завершения наставничества  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Встречи наставников и наставляемых в течение 2021-2022 уч. года проходят регулярно (по рабочему графику каждой наставнической пары (группы).  |
| 25  | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества  | регулярно, не реже раза в месяц  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Систематическое изучение удовлетворенности участниками программы наставничества проходит систематически формах устного собеседования и анкетирования.  | в  |
| **Завершение наставничества**  |  |  |
| 26  | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого  | в зависимости от продолжительности программы наставничества  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители  | Программа не завершена  |  |
| 27  | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых  | в зависимости от продолжительности программы наставничества  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители  | Программа не завершена  |  |
| 28  | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества  | по завершении заключительной групповой встречи  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Программа не завершена  |  |
| 29  | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников  | май 2022 г., далее – по мере завершения программ  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагоги организаторы  | Программа не завершена  |
| 30  | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества  | с 2022 г. ежегодно  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Проведен сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ:- получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;-получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.  |
| 31  | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы  | с 2022 г. ежегодно  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | 1. Проведен мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества, оценка мотивационноличностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества.
2. Проведен внутренний мониторинг качества реализации программы наставничества (анализ индикаторов качества/показателей эффективности программы).
3. Проведен мониторинг влияния программы наставничества на всех участников (парная и групповая рефлексия)
 |
| 32  | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации  | с 2022 г. ежегодно  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Проводится оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. Размещены промежуточные результаты работы наставнических пар (групп) на сайте образовательной организации.  |
| 31  | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых  | с 2022 г. ежегодно  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Данные вносятся  |
| **Отчетность о реализации программы наставничества**  |  |
| 33  | Предоставление информации по исполнению мероприятий дорожной карты в  | ежеквартально 10 числа, следующего отчетным 2020-2024г.г.  | до за  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Информация предоставляется согласно установленному сроку.  |
| 34  | Внесение информации о количестве участников программ наставничества в соответствии с формами федерального статистического наблюдения  | ежегодно до 20 января  |  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Информация будет предоставляться согласно установленному сроку  |
| 35  | Предоставление информации по показателям эффективности внедрения целевой модели  | ежегодно до 20 января  |  | Ответственный за внедрение целевой модели наставничества  | Информация будет предоставляться согласно установленному сроку  |

В 2022 – 2023 учебном году планируется:

* усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей;
* привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров;
* подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;
* проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников;  формировать долгосрочную базу наставников;
* содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов в образовательный процесс.