План
мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в _МБОУ Б-Вишенской СОШ
Торжокского района

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с 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».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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) в МБОУ _ Б-Вишенской СОШ

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МБОУ Б-Вишенской СОШ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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 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 субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Формы наставничества

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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

«ученик - ученик»;

«учитель - учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик»;

«работодатель – студент».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МБОУ Б-Вишенской СОШ включает семь основных этапов.

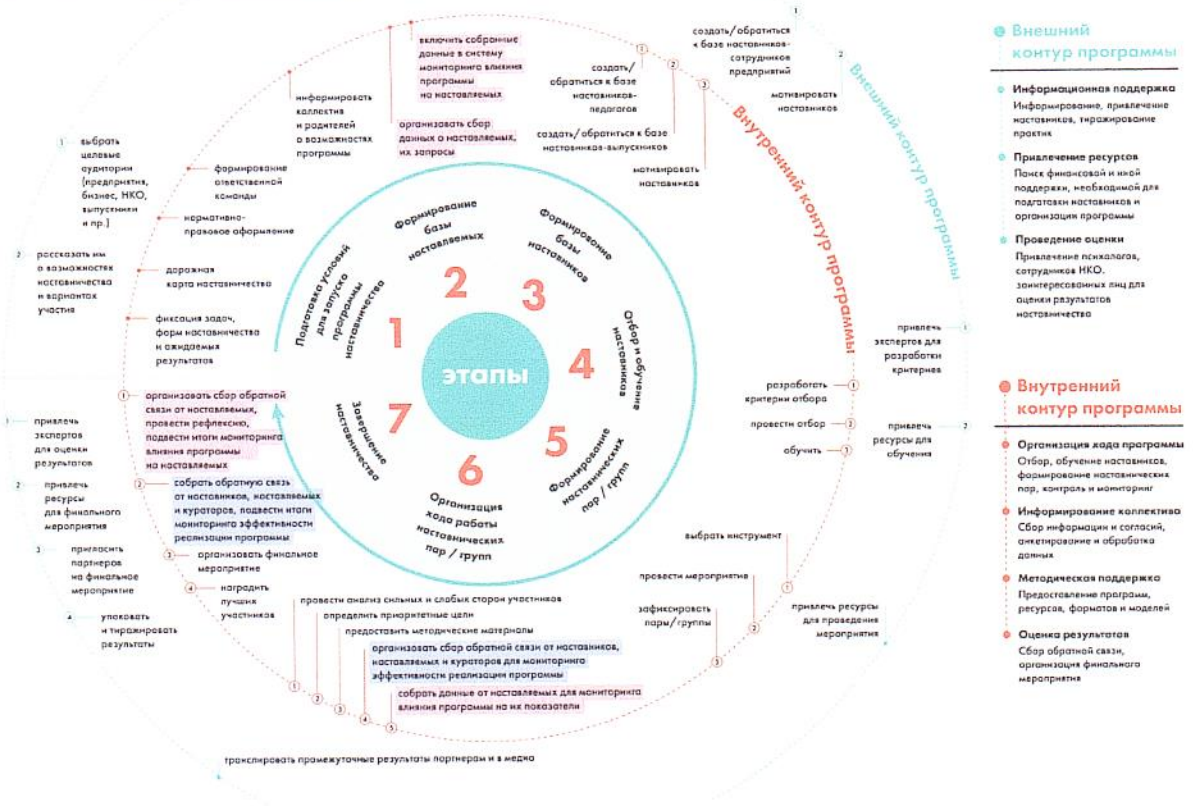
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в МБОУ _ Б-Вишенской СОШ производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБОУ Б-Вишенской СОШ обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2026	Прогноз 01.09.2027
1	Численность обучающихся, чел.	51	50
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.	19	19
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	17	17
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	3	3
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	22	223
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	7	7
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	5
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	10	12
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	1	1
2	Численность педагогических	16	16

	работников, чел.		
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	6	6
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	5	5
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	0
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	2	2
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	2	2
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	5	5
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать какие)	0	0

5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	**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		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь	
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь	
1.4	Встреча с обучающимися образовательной	Октябрь	

	организации с информированием о реализуемой программе наставничества		
2	**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		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ноябрь	
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ноябрь	
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь	
3	**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		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь	
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль	
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март	
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование	Март	

	базы наставников		
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 конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель	
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель	
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май	
4.4	Обучение наставников	Май	
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	Сентябрь	
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь	
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь	
6	**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 или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь	

6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь	
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль	
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май	
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май	
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май	
7	**Завершение наставничества** **Цель:** усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы 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. **Результат:** достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь	
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь	
7.4	Оценка участников по заданным	Сентябрь	

	параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь	
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь	
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь	
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь	

5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

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 программ менторства и наставничества.

В результате реализации программам менторства и наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 20% в 2026 году;

не менее 30% в 2027 году;

не менее 30% в 2028 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2026 году;

не менее 10% в 2027 году;

не менее 10% в 2028 году.