

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
– Центр внешкольной работы «Надежда»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета
Протокол № 2 от 15.11.20 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
- ЦВР «Надежда»
Р.А. Краснов
Приказ № 381, от 15.11.20 г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА
внедрения целевой модели наставничества
в МАУ ДО – Центр внешкольной работы «Надежда»
на 2022-24 уч год

1. Нормативно - правовое обоснование

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества (далее по тексту- Дорожная карта) разработана в соответствии с:

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

-Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р; 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»).

- Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 г. N 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан».

- Распоряжением Главы Республики Башкортостан от 17 августа 2018 года № РГ-157 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года».

- Распоряжением Главы Республики Башкортостан от 7 марта 2019 года № РГ-75 «О внесении изменений в распоряжение Главы Республики Башкортостан от 17 августа 2018 года № РГ-157 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2. Цель и задачи реализации целевой модели наставничества

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов Учреждения.

Задачи:

- улучшение показателей Учреждения, 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 индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Учреждении.

Формы наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя реализуемые в Учреждении формы наставничества: «педагог-педагог»; «педагог - обучающийся».

3. Механизмы реализации

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

Этапы наставнической деятельности в Учреждении осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества
- 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.

5. Ожидаемые результаты

- 1.5. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
 - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Сроки реализации: 2022- 2024 годы

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
МАУ ДО - ЦВР «Надежда» на 2022-2024 годы**

Этап/мероприятия этапа	Длительность этапа	Ответственные	Результат
<i>Этап 1. «Подготовка условий для запуска программы наставничества»</i> <i>Задача этапа: создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</i>			
1.1.Разработка программы наставничества	Ноябрь 2022г.	Зам. директора по УР	Программа наставничества по УР
1.2.Определение заинтересованных в наставничестве аудитории в учреждении.	Ноябрь 2022г.	Зам. директора по УР	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы Формы согласий на обработку персональных данных
1.3.Обеспечение нормативно - правового оформления программы наставничества	Ноябрь 2022г.	Рабочая группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в учреждении
Согласование Программы наставничества, Положения, Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества Дворца творчества с МКУ УО	Ноябрь 2022г.	Директор	Согласование документов, регламентирующих реализацию Целевой модели наставничества
1.4. Информирование педагогов, обучающихся, о реализации целевой модели наставничества.	Ноябрь 2022г.	Рабочая группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»	Раздел «Наставничество» на сайте
1.5.Создание организационных условий для запуска программы наставничества (назначение куратора; формирование и утверждение состава рабочей группы; привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки),сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь 2022г.	Директор	Назначение ответственного (куратора) за внедрение целевой модели наставничества в ОУ, формирование команды, привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки)

1.5. Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества по итогам 1 этапа (SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, анкета куратора).	декабрь 2022г.	Кураторы проекта по формам наставничества	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, соответствие наставнической деятельности. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.
Этап 2. «Формирование базы наставляемых» <i>Задача этапа: поддержание программы наставничества внутри учреждения, выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества</i>			
2.1. Популяризация модели наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах учреждения – участников внедрения.	Ноябрь 2022г.	Кураторы проекта по формам наставничества	Раздел «Наставничество» на сайте
2.2. Организовать сбор данных о наставляемых (провести анкетный опрос, интервью, наблюдения) для анализа потребностей наставляемых, с использованием различных форматов для популяризации программы наставничества (квесты, бизнес-игры и др.)	Ноябрь 2022г.	Кураторы проекта по формам наставничества	-Перечень лиц, желающих иметь наставников; -Согласия на обработку персональных данных (от педагогов - участников программы); -Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
Этап 3. «Формирование базы наставников» <i>Задача этапа: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</i>			
3.1. Отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества во Дворце	Ежегодно ноябрь	Ответственный куратор наставничества	Информационное продвижение моделей наставничества через сайт

творчества и утверждение базы наставников.			
3.2. Анализ потребности в обучении наставников.	Ноябрь 2022г.	Кураторы проекта по формам наставничества	Анализ
3.3. Заполнение анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные (к указанным в базе наставников) сведения. Анкеты – опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог	Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося / педагога, с которым он хотел бы работать.
Этап 4. Отбор /выдвижение наставников <i>Задача этапа: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</i>			
4.1. Отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве. Утверждение реестра наставников. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.).	Декабрь 2022г.	Ответственный куратор наставничества	Приказ о выдвижении наставников, об утверждении реестра наставников.
4.2. Организация «Школы наставников». Разработка программы обучения наставников. Прохождение курсов повышения квалификации по внедрению методологии, организационных ИРО	Декабрь 2022г.	Ответственный куратор наставничества	Приказ о создании «Школы наставников» Составление плана обучения наставников. Формирование профессиональных компетенций для организации наставничества

4.3.Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в рамках внедрения и реализации методологии	Декабрь 2022г.	Кураторы проекта по формам наставничества	Распорядительные документы
4.4. Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ОВЗ, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот, (оставшихся без попечения родителей).	Декабрь 2022г.	Кураторы проекта	Обеспечение доступности программ для обучающихся с особыми потребностями.
Этап 5. Формирование наставнических пар / групп <i>Задача этапа: формирование пары «Наставник-наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг к другу</i>			
5.1. Организация пробных рабочих встреч и встреч планирования наставников и наставляемых. 5.2. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. 5.3. Подготовка программы наставничества Учреждения (<i>составляется ежегодно</i>), цель и задачи в разрезе моделей, планы индивидуального развития наставляемых	Январь 2023г. После издания приказа о внедрении целевой модели наставничества в учреждении.	Кураторы проекта по формам наставничества	Приказ об утверждении наставнических пар/групп в учреждении Программа наставничества Учреждения (<i>составляется ежегодно</i>) Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе индивидуальные Траектории обучения), памятки для наставляемых
Этап 6. Организация работы наставнических пар/ групп <i>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными.</i>			

<p>6.1. Первая организационная встреча наставника и наставляемого (встреча – знакомство, пробная встреча, встреча-планирование)</p> <p>6.2. Проведение 2 рабочей встречи наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча).</p> <p>6.3. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых с обязательным заполнением форм обратной связи.</p> <p>6.4. Организация итоговых встреч: групповая рефлексии, обмен опытом, обсуждение возникших проблем</p> <p>6.5. Внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества</p>	<p>В течение года после этапа №5 (до завершения отчетного периода)</p> <p>2 раза в год:</p> <p>15 декабря 2022</p> <p>15 мая 2023 г.</p>	<p>Куратор проекта</p> <p>Куратор проекта</p>	<p>Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними есть взаимопонимание.</p> <p>Реализация программы наставничества</p> <p>Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом.</p> <p>Результаты мониторинга о процессе реализации программ наставничества.</p>
--	--	---	---

Этап 7. Завершение наставничества

Задача: 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 награждение лучших наставников

<p>7.1. «Обратная связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)</p>	<p>В конце отчетного периода (май) 2022-2023 учебный год</p>	<p>Ответственный куратор наставничества</p>	<p>Анализ личной удовлетворенности участием в программе</p>
<p>7.2. Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности</p>		<p>Ответственный куратор наставничества</p>	<p>Анализ итогов реализации наставнической программы в парах/ группах (выводы, рекомендации).</p>
<p>7.3. Создание базы успешных практик (кейсов)</p>		<p>Ответственный куратор наставничества</p>	<p>Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)</p>
<p>7.4. Создание баз программ наставничества и лучших практик на уровне учреждения</p>		<p>Ответственный куратор наставничества</p>	<p>Создание базы эффективных программ наставничества в 2023-2024 учебном году.</p>
<p>7.5. Создание базы наставляемых в учреждении</p>			<p>Формирование базы наставляемых в 2023-2024 учебном году</p>

<p>7.6. Завершение наставничества: Обсуждение результатов эффективности реализации методологии на заседании педагогического совета учреждения, награждение лучших наставников.</p>	<p>Май 2023г.</p>	<p>Ответственный куратор наставничества</p>	<p>Выступление на педагогическом совете ответственного куратора наставничества. Внесение в «методическую копилку» опыта реализации целевой модели наставничества.</p>
--	-------------------	---	---