

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник Управления  
образования Администрации  
городского округа Сухой Лог  
  
Ю.С. Берсенева  
«05» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ООШ № 9  
  
Н.Е. Прошкина  
«05» октября 2020 г.



**План  
мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в МБОУ ООШ № 9  
на 2020-2024 годы**

## **1. Основные положения указать нормативно-правовую основу, цели и задачи внедрения**

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559;

Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

Конституция Российской Федерации;

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

**Целями наставничества являются:**

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

**Задачами наставничества являются:**

- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

**2. Формы наставничества.**

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать: «ученик – ученик», «учитель – учитель».

Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и первоначальных ключевых запросов трех акторов системы: наставляемого, наставника (и его организации) и региона действия. Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть пул проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

### 3. Этапы программы (указать этапы)

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

#### *1 этап (1 год работы)*

#### *Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационные мероприятия:<ul style="list-style-type: none"><li>• собеседование с молодым специалистом;</li><li>• знакомство с традициями школы;</li><li>• выбор и назначение наставников.</li></ul></li><li>2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.</li><li>3. Заполнение информационной карточки.</li><li>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</li><li>5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</li></ol>	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадней и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.</li><li>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</li><li>3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.</li></ol>	сентябрь
3.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
4.	Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Методические требования к уроку.</li><li>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</li><li>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</li><li>4. Соответствие методов обучения формам</li></ol>	ноябрь

		<p>организации уроков.</p> <p>5. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>6. Неделя открытых уроков.</p> <p>7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</p> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i></p>	
5.	<p>Контроль знаний, умений, навыков учащихся.</p> <p>Виды контроля.</p>	<p>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i></p>	Декабрь
6.	<p>Эмоциональная устойчивость учителя.</p> <p>Функция общения на уроке.</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить</i></p>	февраль

		отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	
	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
7.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Круглый стол</i> «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

**II этап (2 год работы)**  
**Тема «Самостоятельный творческий поиск»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь

3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</li> <li>2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.</li> <li>3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя.</li> <li>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.</li> <li>5. Классный час как урок взаимопонимания.</li> </ol>	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</p> <p><i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</p>	Ноябрь – Декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.</li> <li>2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.</li> <li>3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.</li> <li>4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.</li> </ol>	Январь – Февраль
6.	Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока</li> <li>2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации</li> </ol>	Март
7.	Методическая	Динамика роста профессионализма молодого	Апрель–

	выставка достижений молодого учителя.	<p>учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого учителя наставником.</li> </ul> <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i></p>	Май
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

**III этап (3 год работы)**  
**Тема «Выбор индивидуальной линии»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.</li> <li>2. Портфолио аттестуемого</li> </ol>	Октябрь – ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.</li> <li>2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного</li> </ol>	Декабрь



		продукта.	
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.</li> <li>2. Система работы с одаренными детьми.</li> <li>3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.</li> <li>4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.</li> </ol>	Февраль – март
6	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.</li> <li>2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.</li> </ol>	Апрель
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	<p>Подведение итогов работы «Школы наставничества»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».</li> <li>• Анализ карьерных перспектив молодого учителя.</li> </ul> <p><i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i>  <i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</i></p>	Май
8		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

#### 4. Характеристика контингента школы

характеристика контингента школы						
№	Значение	2020	2021	2022	2023	2024
1	Численность обучающихся, всего, чел.	91	93	96	98	100
1.2	В том числе, в 1-4 классах	36	37	39	40	41
1.2.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	6	7	8	9	10
1.2.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.2.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	5	5	5	5
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0	0	0	0
1.3	численность обучающихся в 5-9 классах, чел	55	56	57	58	59
1.3.1	Обучающихся на «4» и «5», чел	3	4	5	6	7
1.3.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	5	5	5	5	5
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	0	0	0	0	0
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	0	0	0	0	0
1.4.1	Обучающихся на «4» и «5», чел.	0	0	0	0	0
1.4.2	Входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0	0	0	0
1.4.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	0	0	0	0	0
1.4.4	состоящих на профилактических учетах, чел. численность	0	0	0	0	0
1.5	Численность педагогических работников, чел	18	18	18	19	19
1.5.1	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	1	1	1	1	1
1.5.2	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	10	12	13	14	15
1.5.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	1	0	0	0
1.5.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	2	2	2	3	3
1.5.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	4	4	4	5	5
1.6	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих	1	2	2	2	2

	активное участие в деятельности школы					
1.7	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	2	2	2	2	2
1.8	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности школы (указать наименование)	1	1	1	1	1

**5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества с 2020 до 2024 года (с указанием месяца и года по каждому мероприятию, если не предусмотрена конкретная дата)**

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Гельд Мария Викторовна, учитель истории и обществознания	Кручинина Светлана Сергеевна	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ по предметам. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля, урок-лекция, урок-семинар).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
			Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями и контурными картами: соблюдение единых требований по ведению тетрадей.	1 раз в год (сентябрь)

		Нормы отметок.	1 раз в год	
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2 недели	Совместный анализ уроков.	
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ уроков.	
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.	
	Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов):  «Уроки истории и обществознания: особенности методики»	Сентябрь	Перечень рекомендованной литературы.  Через посещение уроков и конспекты уроков.	
	Работа с учащимися разных учебных возможностей на уроках истории и обществознания (дифференциация обучения)	Октябрь		
	Формирование УУД на уроках истории и обществознания: приемы работы, средства отслеживания результатов	Ноябрь		
	Приемы активизации мыслительной деятельности учащихся на уроке.	Декабрь		
	Современные образовательные технологии на истории и обществознания: ТРКМ, «метапредметное погружение	Январь		
	Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся	Март		
	Организация внеурочной	Апрель		

		деятельности по истории и общественнознанию (нетрадиционные формы работы)		
		Помощь при подготовке к муниципальному конкурсу молодых специалистов «Педагогический дебют»	Декабрь – март	Результативность участия
	Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	1 раз в год	Обработка и интерпретация анкет.
	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости	

### **б. показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	0	1
(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей)	0	0
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	0	1
(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,)	0,1	0,1
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	1	2

(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	0,11
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	50	100
(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий)	0,5	0,5
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50 %	70%
(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	0,5	0,7
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	100	100
(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества,)	1	1

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

### 7.1

Охват программами обучающихся	2020		2021		2022		2023		2024	
	не <10 %	чел	не <20 %	чел	не <30 %	чел	не <50 %	чел	не <70 %	чел
	10 %	1	20 %	2	30 %	3	50 %	5	70 %	7



