**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**Нижнетуринского городского округа**

**«Исовская средняя общеобразовательная школа»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  Директор Л.Б. Бехтерева  Приказ № 41о/д от 25.02.2020 г. |

**План мероприятий («дорожная карта»)**

**по внедрению целевой модели наставничества**

**обучающихся в МАОУ НТГО «ИСОШ»**

**2020 г.**

**Пояснительная записка**

План мероприятий («дорожная карта») по внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МАОУ НТГО «ИСОШ» (далее - Дорожная карта) разработан на основании нормативных и программных документов по развитию системы образования Российской Федерации для достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирования отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

**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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

* улучшение показателей образовательной организации 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.

Модель наставничества обучающихся для МАОУ НТГО «ИСОШ» с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (**прилагается**) представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса, целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Внедрение целевой модели наставничества осуществляется на основе:

* 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 обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
* методических рекомендаций 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);

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»;

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

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* улучшение психологического климата в образовательной организации 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;
* привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

* низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
* отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
* кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
* отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
* высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
* падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
* проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

* трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
* ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
* отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
* устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Среди оцениваемых параметров:

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность; успеваемость обучающихся по основным предметам;
* уровень сформированности гибких навыков;
* желание посещения школы (для обучающихся);
* уровень личностной тревожности (для обучающихся);
* понимание собственного будущего (для обучающихся);
* эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
* желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
* уровень профессионального выгорания (для педагогов);
* удовлетворенность профессией (для педагогов);
* психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие (содержание деятельности) | Сроки  исполнения | Ответственный исполнитель |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Утверждение Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества обучающихся МАОУ НТГО «ИСОШ» | Февраль 2020 года | директор ОО |
| 2 | Согласование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества с УО | Февраль 2020 | УО  МКУ «ИМЦ» |
| 3 | Участие в работе совещания руководителей общеобразовательных организаций: выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества | Февраль 2020 | директор ОО |
| 4 | Участие в работе совещания заместителей руководителя по УВР по разработке предложений по совершенствованию муниципальной системы внедрения целевой модели наставничества; | Февраль 2020 | заместители директора |
| 7 | Организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. | Весь период | заместитель директора по НМР |
| 8 | Проведение педагогического совета о реализации программы наставничества | Март 2020 | директор |
| 9 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества (родительские собрания, сайт школы) | Май 2020 | заместитель директора по УВР |
| 10 | Информирование обучающихся о реализуемой программе наставничества (классные часы) | Май 2020 | классные руководители |
| 11 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Май 2020 | Куратор, классные руководители |
| 12 | 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 | Май 2020 | Куратор |
| 13 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых. | Август 2020 | Куратор |
| 14 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Август 2020 | Администрация |
| 15 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | Сентябрь 2020 | Классные руководители, куратор, педагоги |
| 16 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. | Сентябрь 2020 | Куратор  Наставники |
| 17 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Сентябрь 2020 | Куратор |
| 18 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь 2020 | Куратор |
| 19 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Сентябрь 2020 | Куратор |
| 20 | Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников | Сентябрь 2020 | Администрация |
| 21 | Обучение наставников | Весь период | Администрация |
| 22 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых с проведением анкетирования | Сентябрь 2020 | Куратор |
| 23 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Сентябрь 2020 | Куратор |
| 24 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Сентябрь 2020 | Администрация  Куратор |
| 25 | Составление расписания встреч, контроль проведения встреч наставников и наставляемых | Ежемесячно | Куратор |
| 26 | Организация обратной связи от участников программы наставничества | Весь период | Куратор |
| 27 | Проведение заключительного мероприятия участников программы (круглый стол) с проведением анкетирования о результатах участия в программе | Май 2021 | Администрация  Куратор |
| 28 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | по плану УО | Администрация |
| 29 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Май 2021 | Администрация |
| 30 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Май 2021 | Администрация |
| 31 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Весь период | Администрация |

Принятые сокращения:

УО - управление образования администрации Нижнетуринского городского округа

МКУ «ИМЦ» - муниципальное казенное учреждение «Информационно- методический центр»

ОО - образовательная организация

НТГО - Нижнетуринский городской округ

**Показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2020[[1]](#footnote-1) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| **Доля** детей в возрасте **от 10 до 19** **лет** *(4-11 классы),* проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества **в роли наставляемого**, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации) | 10%  30  чел. | 25% | 40% | 55% | 70% |
| **Доля** детей и подростков в возрасте **от 15 до 19 лет** *(9-10 классы, студенты)*, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества **в роли наставника,** % (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, проживающих в субъекте Российской Федерации) | 2%  2 чел. | 4% | 6% | 8% | 10% |
| **Доля** учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества **в роли наставляемого,** % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации) | 10%  1 чел. | 25% | 40% | 55% | 70% |
| **Доля** предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, **предоставив своих наставников,** % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации) | 2% | 10% | 20% | 25% | 30% |
| Уровень удовлетворенности **наставляемых** участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации) | 50% | 60% | 70% | 80% | 85% |
| Уровень удовлетворенности **наставников** участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации) | 50% | 60% | 70% | 80% | 85% |

1. Обучающихся в возрасте 10-19 лет на 01.09.2019 – 300 чел., в возрасте 15-19 лет – 70 чел., молодых педагогов – 5 чел. [↑](#footnote-ref-1)