Приложение к приказу Управления образования

 администрации Нижнетуринского городского округа от 31.01.2020 № 18

**План мероприятий («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**

**Пояснительная записка**

План мероприятий («дорожная карта») по внедрении целевой модели наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (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 организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные 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 образовательных организаций Нижнетуринского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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»;

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.

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) | Срокиисполнения | Ответственный исполнитель |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Утверждение Дорожной карты 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 | Январь 2020 года | УО |
| 2 | Согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели | Февраль 2020 | УОМКУ «ИМЦ» |
| 3 | Совещание руководителей общеобразовательных организаций: выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества | Февраль 2020 | УОМКУ «ИМЦ»ОО |
| 4 | Совещание заместителей руководителя по УВР по разработке предложений по совершенствованию муниципальной системы внедрения целевой модели наставничества; | Февраль 2020 | УО |
| 5 | Заседание общественного совета по образованию. Внедрение системы наставничества | Март 2020 | ОО |
| 6 | Создание муниципального методического сетевого объединения «Наставник», направленного на адресную методическую поддержку молодых педагогов, включающую различные формы развития профессиональных компетенций с использованием потенциала педагогов-наставников | Март 2020 | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 7 | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества; | Весь период | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 8 | Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов, а также лучших практик в образовательных организациях | Весь период | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 9 | Информирование жителей Нижнетуринского городского округа о реализации программы наставничества в средствах массовой информации | Весь период | УОМКУ «ИМЦ»ОО |
| 10 | Содействие к привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Нижнетуринского городского округа; учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью | Весь период | УОМКУ «ИМЦ»ОО |
| 11 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Декабрь  | УОМКУ «ИМЦ»ОО |
| 12 | Аналитический отчет по результатам мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях | Декабрь  | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 13 | Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий. | Весь период | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 14 | Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества | Весь период | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 15 | Развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам  | Весь период | УООО |
| 16 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | Весь период | МКУ «ИМЦ»ОО |
| 18 | Проведение мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Май  | УОМКУ «ИМЦ»ОО |
| 19 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа | Июнь  | МКУ «ИМЦ»ОО |

Принятые сокращения:

УО - управление образования администрации Нижнетуринского городского округа

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

ОО - образовательные организации

НТГО - Нижнетуринский городской округ

**Показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, 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 | 25 | 40 | 55 | 70 |
| Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, 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 | 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 | 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 |