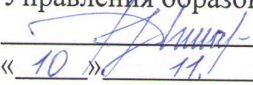


Согласовано
Начальник МОУО-
Управления образованием
 С.Г. Рожина
« 10 » 11 2020 г.

**План мероприятий «дорожная карта»
внедрения целевой модели наставничества
в МАОУ СОШ п. Азанка**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Цель

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.

1.3. Задачи:

улучшить показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрыть личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

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

создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; формировать открытые и эффективные сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее - студента): низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения; низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

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

трудоустройство 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.

4. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
реализация программ наставничества;
реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**Дорожная карта внедрения целевой модели
наставничества в МАОУ СОШ п. Азанка**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	До 15.10.2020	Директор школы
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	До 15.10.2020	Кл. руководители
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества		Директор школы
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	До 30.10.2020	Куратор школы
Проведением анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	До 30.11.2020	Куратор школы
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	До 30.10.2020	Куратор
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	До 30.10.2020	Куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Первая неделя ноября	Куратор
Оценка участников- наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Первая неделя ноября	Куратор

Проведение собеседования с наставником (в некоторых случаях с привлечением педагога-психолога)	Первая неделя ноября	Куратор Педагог-психолог
Обучение наставников	До 30.11.2020	Куратор
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	До 25.11.2020	Куратор
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	До 25.11.2020	Куратор
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	До 30.11.2020	Куратор
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	До 30.11.2020	Директор школы
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	До 02.12.2020	Наставники
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	До 15.01.2021	Наставники
Проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	До 15.12.2020	Наставники
Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение учебного года	Наставники
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	3 неделя мая	Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	3 неделя мая	Куратор
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	До 20.05.2021	Куратор
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	До 20.05.2021	Куратор
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	До 25.05.2021	Директор школы Куратор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	До 25.05.2021	Куратор
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго,	До 25.05.2021	Куратор

...ключающего этапа мониторинга ...лияния программ на всех участников		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций - партнеров	До 30.06.2021	Директор школы Куратор Ответственный за сайт
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	До 30.06.2021	Директор школы Куратор

Директор



Пажанковская Л.Б.