Утверждена

приказом директора школы

№\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_2020 г.

**Дорожная карта**

**по внедрению целевой модели наставничества**

 **в МБОУ СОШ с. Солонцы на 2020-2024 гг.**

**Описание целевой модели наставничества обучающихся**

**для организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

**по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным**

 **программам**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

В соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» разработана дорожная карта по внедрению данной модели в общеобразовательную организацию.

**Целевая модель наставничества** – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации, в частности в образовательных организациях районачерез:

* улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
* создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБОУ СОШ с. Солонцы производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

● Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

● Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Цикл наставничества в МБОУ СОШ с. Солонцы включает семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

● определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,

● информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,

● формирование команды организаторов и выбор куратора,

● определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых через:

● материалы личных дел обучающихся;

● материалы, предоставленные классным руководителем;

● материалы, предоставленные школьным психологом;

● результаты опроса родителей;

● результаты профориентационных тестов;

● результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

Этап 3. Формирование базы наставляемых через:

● базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей almamater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;

● базу наставников-сотрудников близлежащих предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников);

● базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

● подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,

● привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,

● проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

● подготовку инструментов для формирования пар/групп,

● проведение мероприятия/ тестирования / встреч для формирования пар/групп,

● закрепление итогов мероприятия и пар/групп,

● психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп через:

● анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

● определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары/группы,

● предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,

● организацию контроля за работой групп со стороны куратора,

● организацию регулярного сбора обратной связи,

● фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

● определение форм представления результатов работы конкретной пары/группы,

● сбор обратной связи от участников программы,

● представление результатов программы всей организации,

● организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

● предоставление информации в муниципальные, региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть суть проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

**Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:**

* низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
* отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
* низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
* кризис идентификации, 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 метакомпетенции;
* высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
* 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.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

* невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
* коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

С помощью внедрения наставнических программ в МБОУ СОШ с. Солонцы и на близлежащие предприятия можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

**План мероприятий (дорожная карта)**

**по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих**

**образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися,**

**в МБОУ СОШ с. Солонцы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Сроки выполнения  | Ответственные исполнители | Предполагаемый результат |
| 1.  | Назначение ответственного (куратора) за внедрение методологии в МБОУ СОШ с. Солонцы | 21.09.2020 | Директор МБОУ СОШ с. Солонцы Ю.С. Ковальчук | Приказ  |
| 2 | Прохождение курсов повышения квалификации по внедрению методологии | В течение учебного года  | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Формирование профессиональных компетенций для организации наставничества |
| 3 | Разработка дорожной карты по внедрению методологии наставничества | До 30.10.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Дорожная карта  |
| 4 | Обсуждение методологии на педсовете | октябрь 2020 г. | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Протокол педсовета |
| 5 | Согласование с районным методическим комитетом Ульчского района дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества | До 15.01.2021 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Согласование дорожной карты |
| 6 | Создание на сайте школы страницы по освещению внедрения и реализации методологии  | До 07.11.2020 | Учитель информатики Л.В. Намсараев | Страница на сайте школы |
| 7 | Популяризация модели наставничества через: муниципальные СМИ, информационные ресурсы всети Интернет, сообщества в социальных сетях,официальных ресурсах организаций - участниковвнедрения  | В течение учебного года | Зам. директора по УР Н.Э. ШевченкоЗам. директора по ВР Е.Б. Намсараева | Наполнениеинформационных ресурсовактуальной информацией сприменением единогобрендирования. |
| 8 | Подготовка условий для запуска программынаставничества | октябрь - январь 2020 г., 2021г. | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Нормативное обеспечениеРаспорядительнаядокументацияПрограммно-методическоеобеспечениеМатериально-техническоеобеспечениеОрганизации - партнеры |
| 9 | Информирование педагогов, родителей,обучающихся образовательных организаций,сообщества выпускников, предприятий ореализации целевой модели наставничества | Август – декабрь 2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Информационная кампания  |
| 10 | Разработка положений о программе наставничества  | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Положение  |
| 11 | Разработка программ наставничества | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Программы наставничества |
| 12 | Провести анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко |  Организационно-распорядительная документация |
| 13 | Провести отбор кандидатов в наставникидля участия в программе наставничества | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Результаты анкетирования кандидатов  |
| 14 | Разработка и утверждение распорядительнойдокументации для обеспечения развитияинфраструктурных, материально-техническихресурсов и кадрового потенциала в рамках внедрения и реализации методологии | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Организационно-распорядительная документация |
| 15 | Разработка и утверждение мер по обеспечениюдоступности программ наставничества дляобучающихся с особыми образовательнымипотребностями и индивидуальнымивозможностями, в том числе для обучающихся сограниченными возможностями здоровья,обучающихся, проявивших выдающиесяспособности, обучающихся, попавших втрудную жизненную ситуацию, а такжеобучающихся из малоимущих семей,детей-сирот (оставшихся без попеченияродителей). | До 30.10.2020  | Администрация МБОУ СОШ с. Солонцы | Распорядительные акты |
| 16 | Разработка и утверждение системы мотивациинаставников в соответствии с механизмами,предусмотренными пунктом 5 методологии(целевой модели) наставничества, утвержденнойраспоряжением Министерством образования и науки Хабаровского краяот 10.09.2020 № 887 | Январь 2021 г. | Администрация МБОУ СОШ с. Солонцы | Распорядительные документы  |
| 17 | Организация встреч с сообществом выпускникови/или представителями муниципальныхорганизаций и предприятий, обучающимися сцелью информирования о реализации программнаставничества | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Выявление ираспространение лучшихнаставнических практик,различных форм и ролевыхмоделей для обучающихся |
| 18 | Формирование перечня партнерскихорганизаций в целях привлечения их креализации программ наставничества в рамкахдействующего законодательства | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Перечень партнерских организаций  |
| 19 | Формирование баз наставников (отбор изчисла потенциальных наставников в соответствии с формированным на текущий учебный год перечнем запросов) | До 30.10.2020, далее в течение всего периода реализации | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Базы наставников, которыепотенциально могутучаствовать в программахнаставничества, включая:- базы учеников дляформынаставничества«ученик-ученик»;- базы педагогов дляформынаставничества«учитель-ученик»;- базы наставников отпредприятий иорганизаций;-базы наставников от выпускников |
| 21 | Формирование баз программ наставничества и лучших практик на уровне образовательных организаций | До 30.01.2020 г., далее в течение всегопериода реализации | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Базы эффективныхпрограмм наставничества,которые могутреализовываться как вданной, так и в иныхобразовательныхорганизациях |
| 22 | Формирование базы наставляемых в 2020 - 2021учебном году | с 1 по 15 октября2020 г | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | База наставляемых сперечнем запросов,необходимая для подборакандидатов в наставники |
| 23 | Организация обучения наставников  | До 30.01.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Программы обучения  |
| 24 | Проведение персонифицированного учета обучающихся, молодых педагогов, участвующих в программах наставничества | В течение года | Администрация МБОУ СОШ с. Солонцы | Сформированы первичныеданные для проведенияоценки вовлеченностиобучающихся в различныеформы наставничества.Накопление и систематизация информации обдостижениях наставляемых |
| 25 | Формирование наставнических пар или групп  | В течение года | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Сформированныенаставнические пары илигруппы, готовыепродолжить работу врамках программ |
| 26 | Организация работы наставнических пар илигрупп:- встреча-знакомство;- пробная встреча;- встреча-планирование;- совместная работа наставника и наставляемого(комплекс последовательных встреч собязательным заполнением обратной связи);- итоговая встреча в соответствии сосроками реализациипрограммнаставничества | В соответствии сосроками реализациипрограммнаставничества | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Реализация программнаставничества |
| 27 | Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества  | До 30.12.2020 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Результаты мониторинга опроцессе и реализациипрограмм наставничества от участников программ ииных причастных к программам лиц  |
| 28 | Мониторинг реализациипрограмм наставничества  | Октябрь – декабрь 2020 г. |  | Получены и обобщены данные о внедрении методологии |
| 29 | Разработка комплекса тематическихмероприятий (фестивалей, форумов,конференций наставников, конкурсовпрофессионального мастерства), нацеленных напопуляризацию роли наставника с 2021 г. | До 30.01.2021 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Комплекс мероприятий  |
| 30 | Формирование профессиональных сообществнаставников | в течение всегопериода внедрения | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Сформирована системаподдержки наставничествачерез профессиональныесообщества |
| 31 | Оценка качества реализации программнаставничествакураторы внедрения | Январь 2020 г. | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Оформлены и обобщеныматериалы в соответствии с приложением 2 кметодическимрекомендациям |
| 32 | Оценка мотивационно-личностного,компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества | Январь 2020 г. | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Оформлены и обобщеныматериалы в соответствии сприложением 2 кметодическимрекомендациям |
| 33 | Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:1. на уровне образовательной организации:- контроль процедуры внедрения целевой моделинаставничества;- контроль проведения программ наставничества.2. на уровне муниципалитета:- достижение целевых показателей внедренияметодологии на уровне муниципалитета;- соблюдение норм законодательства при внедрениицелевой модели. | С 01.10.2020 по 30.01.2021 | Администрация МБОУ СОШ с. СолонцыРМКУльчского района  | Информационно-аналитические материалы по принятию управленческих решений |
| 34 | Координирование внедрения целевой модели наставничества1. На уровне образовательной организации 2. На уровне района  | В течение всего периодавнедрения и реализации методологии  | Администрация МБОУ СОШ с. СолонцыРМКУльчского района  | Обеспечение условий внедрения и реализации методологии |
| 35 | Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участниковпрограмм наставничества кураторах внедренияцелевой модели наставничества в ОО | До 30.03.2021 | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Заполненные формы ФСН |
| 36 | Завершение наставничества:- подведение итогов работы в формате личной игрупповой рефлексии;- проведение открытого публичногомероприятия наставничества  | в соответствии сосроками реализациипрограммили май 2021 г.) | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Фиксация результатов иорганизация комфортноговыхода наставника инаставляемого изпрограммы с перспективойпродолжения цикла |
| 37 | Выступление на педагогическом совете по итогам реализации методологии. Распространение опыта работы школы.  | май | Зам. директора по УР Н.Э. Шевченко | Внесение в «методическую копилку» опыта реализации целевой модели наставничества |

**Планируемые результаты (показатели эффективности)**

**внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с. Солонцы на период с 2020 г. по 2024 г.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование показателя | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
|  | Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в ролинаставляемого, % (отношение количества детей имолодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет обучающихся в школе). | 5 | 20 | 35 | 50 | 70 |
|  | Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей имолодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в школе | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 |
|  | Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общемуколичеству учителей - молодых специалистов, работающих в МБОУ СОШ с. Солонцы) | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программахнаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества) | 10  | 35 | 45 | 55 | 65 |
|  | Уровень удовлетворенности наставников с участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие впрограммах наставничества) | 50  | 55 | 60 | 70 | 85 |