

**Дорожная карта
по внедрению целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Арзамасского муниципального
района 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 просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Методология (целевая модель) 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», с приказом Управления образования администрации Арзамасского муниципального района № 112 от 28.05.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в Арзамасском муниципальном районе» разработана дорожная карта по внедрению данной модели в общеобразовательные организации Моршанского района.

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 района через:

- 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 конкретном образовательном учреждении 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 образовательных организациях 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 alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;
- базу наставников-сотрудников региональных 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 образовательные организации и на предприятия нашего района и региона 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, на территории Арзамасского муниципального района

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемый результат
1.	Назначение ответственного (куратора) за внедрение методологии в образовательное учреждение	10.06.2020	Зиновьева Т.В.	Приказ ОУ
2	Разработка дорожной карты по внедрению методологии наставничества	До 25.07.2020	Черемухина Л.Н.	Дорожная карта
3	Прохождение курсов повышения квалификации по внедрению методологии, организованных ГБОУ ДПО «НИРО»	По плану 2020 г	Сомова М.А.	Формирование профессиональных компетенций для организации наставничества
4	Согласование с отделом образования администрации района дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества, разработанной образовательной организацией	До 30.07.2020	Черемухина Л.Н.	Согласование дорожной карты

5	<p>Разработка и утверждение распорядительных актов образовательной организации о внедрении и реализации методологии на уровне образовательной организации, включающие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сроки внедрения методологии в образовательной организации; - назначение ответственных за внедрение и реализацию методологии в образовательной организации с описанием их обязанностей; - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программ наставничества в образовательной организации; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты внедрения методологии в образовательной организации 	До 30.07.2020	Черемухина Л.Н.	Приказы ОО
6	Создание на сайте образовательной организации страницы по освещению внедрения и реализации методологии	До 30.08.2020	Галкин С.И.	Страница на сайте ОО
7	<p>Популяризация модели наставничества через: муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников внедрения</p>	В течение учебного года	Черемухина Л.Н. Галкин С.И.	<p>Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга.</p>
8	Подготовка условий для запуска программы наставничества	июнь - август 2020 г.	Черемухина Л.Н.	<p>Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры</p>

9	Информирование педагогов, родителей, обучающихся школы, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	Август – декабрь 2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Информационная кампания
10	Разработка положений о программе наставничества в общеобразовательной организации	До 20.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Положение
11	Разработка программ наставничества	До 30.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Программы наставничества
12	Провести анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации	До 30.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Организационно-распорядительная документация
13	Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	До 30.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Результаты анкетирования кандидатов
14	Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в рамках внедрения и реализации методологии	До 30.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Организационно-распорядительная документация
15	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).	До 30.08.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Распорядительные акты
16	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Сентябрь 2020 г.	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Распорядительные документы

17	Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	До 10.09.2020 г.	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Выявление и распространение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся
18	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства	До 01.09.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Перечень партнерских организаций
19	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению и реализации целевой модели наставничества в 2020 г.	До 30.09.2020 г.	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Соглашение с организацией (организациями)
20	Формирование баз наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	До 30.09.2020, далее в течение всего периода реализации	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы учеников для формы наставничества «ученик-ученик»; - базы выпускников; - базы наставников от предприятий и организаций;
21	Формирование баз программ наставничества и лучших практик на уровне образовательных организаций	До 30.09.2020 г., далее в течение всего периода реализации	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Базы эффективных программ наставничества, которые могут реализовываться как в данной, так и в иных образовательных организациях

22	Участие в серии муниципальных семинаров по отдельным вопросам реализации целевой модели наставничества	по отдельному графику	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Обеспечение экспертно-консультационной поддержки участникам реализации модели наставничества
23	Формирование базы наставляемых в 2020 - 2021 учебном году	с 1 по 15 сентября 2020 г	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
24	Организация обучения наставников	До 15.09.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Программы обучения
25	Проведение персонифицированного учета обучающихся, молодых педагогов, участвующих в программах наставничества	До 15.09.2020, далее – в течение года	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Накопление и систематизация информации об достижениях наставляемых
26	Формирование наставнических пар или групп	До 15.09.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
27	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи); - итоговая встреча. В соответствии со	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Реализация программ наставничества

	сроками реализации программ наставничества			
28	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	До 30.09.2020	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Результаты мониторинга о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
29	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях	Сентябрь – декабрь 2020 г.	Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.	Получены и обобщены на муниципальном уровне данные о внедрении методологии
30	Разработка комплекса тематических мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.	До 15.01.2021		Комплекс мероприятий
31	Формирование профессиональных сообществ наставников	в течение всего периода внедрения	МКУ РИМЦ, МБОУ Алгасовская СОШ	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества
32	Оценка качества реализации программ наставничества кураторы внедрения	Декабрь 2020 г.	МКУ РИМЦ, МБОУ Алгасовская СОШ, организации - партнеры	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
33	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	декабрь 2020 г	МБОУ Алгасовская СОШ; организации - партнеры	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
34	Реализации мероприятий по внедрению целевой модели	С 10.06.2020 по		Информационно-

	<p>наставничества:</p> <p>1. на уровне образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества. <p>2. на уровне муниципалитета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение целевых показателей внедрения методологии на уровне муниципалитета; - соблюдение норм законодательства при внедрении целевой модели. 	30.12.2020	<p>Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.</p>	<p>аналитические материалы по принятию управленческих решений</p>
35	<p>Координирование внедрения целевой модели наставничества</p> <p>1. На уровне образовательной организации</p> <p>2. На уровне района</p>	<p>В течение всего периода внедрения и реализации методологии</p>	<p>Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н.</p> <p>УО</p>	<p>Обеспечение условий внедрения и реализации методологии</p>
36	<p>Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО, ДО</p>	<p>До 20.01.2021</p>	<p>Черемухина Л.Н.</p>	<p>Заполненные формы ФСН</p>
37	<p>Завершение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия наставничества 	<p>в соответствии со сроками реализации программ</p> <p>или май 2021 г.</p>	<p>Зиновьева Т.В. Черемухина Л.Н. рабочая группа</p>	<p>Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла</p>
38	<p>Участие в организации и проведении августовских заседаний с руководителями и заместителями директора школ, предметных секций по итогам реализации методологии. Распространение опыта работы лучших практик.</p>	<p>по отдельному графику</p>	<p>Зубкова И.В, Черемухина Л.Н.</p>	<p>Внесение в «методическую копилку» опыта реализации целевой модели наставничества</p>

**Планируемые результаты (показатели эффективности)
внедрения целевой модели наставничества в Арзамасском муниципальном районе на период с 2020 г. по 2024 г.**

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет проживающих в Арзамасском районе)	10	20	35	50	70
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи 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, проживающих в Арзамасском районе	2	4	6	8	10
3	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 общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Арзамасском районе)	10	20	35	50	70

4	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Арзамасском районе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий	2	5	10	20	30
5	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 районе)	50	55	60	70	85
6	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)	50	55	60	70	85