Ремонтненский отдел образования Администрации

 Ремонтненского района

|  |  |
| --- | --- |
| *Рассмотрена на МС* *от 28.12.2022 протокол №4* | *Утверждена**приказ РОО**от 28.12.2022 №344* |

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

наставничества в Ремонтненском районе

на 2023-2024 годы

«Вместе к успеху»

с. Ремонтное

2022

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В Ремонтненском районе на 2023-2024 гг**

**«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»**

**1. Общие положения**

Целевая программа наставничества «Вместе к успеху» разработана в соответствии с:

▪ Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

▪ Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

▪ Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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»;

▪ Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

▪ Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р(ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

▪ Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);

▪ Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;

▪ Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций» ;

▪ Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712 ["Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества"](https://www.ripkro.ru/upload/parse/vmeste/1206-01.pdf);

▪ Целевой программы наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху», разработанной ГБУ ДО ДПО РО РИПК и ППРО 2022 года.

**2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование». В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

▪ наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

▪ наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

▪ программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Ростовской области, вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

**3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества**

***Цель*** внедрения целевой программы наставничества в Ремонтненском районе: 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 разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Ремонтненского района.

***Задачи*** внедрения целевой программы наставничества:

* подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
* раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;
* сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание условий для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
* улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность в общеобразовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;
* повышение методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований, широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
* увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

**4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования Ремонтненского района с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

* научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
* системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
* стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
* легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
* обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
* аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
* продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);
* личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
* равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

**5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества в Ремонтненском районе**

Для успешного внедрения программы наставничества в районе определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Школа молодого учителя», «Учитель будущего».

Функционал в рамках внедрения целевой модели наставничества:

I этап – констатирующий этап. Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ муниципальной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ регионального опыта наставнической деятельности в системе образования района, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

*Методы:* анкетирование, опрос, «круглый стол».

II этап – основной этап. Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

*Методы:* сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование.

III этап – контрольный этап. Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных и общеобразовательных организациях района.

*Методы:* статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, мониторинг.

IV этап – обобщающий. Выявление и обобщение лучших практик в целях тиражирования опыта. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ремонтненского района.

*Методы:* размещение результатов на сайтах общеобразовательных организаций, Ремонтненского отдела образования, трансляция на конференциях и семинарах.

*Модели форм наставничества:* «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – учитель».

**Принципы наставничества**

* Добровольность
* Гуманность
* Взаимопонимание
* Конфиденциальность
* Ответственность

**6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой программы наставничества в соответствии с уровнем структуры управления**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| **1** | **2** |
| Руководителии отдел образования Ремонтненского района | 1. Организуют:- внедрение целевой программы наставничества «Вместе к успеху» в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения целевой программы наставничества в Ремонтненском районе; - контроль реализации мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образовательных организациях на весь период реализации с 2020 по 2024 годы. 2. Обеспечивают:- достижение показателей результата по внедрению целевой программы наставничества;- разработку муниципальными общеобразовательными организациями «дорожных карт»;- ведение муниципальными образовательными организациями учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;- формирование муниципального банка программ наставничества и лучших практик; - предоставление данных по результатам мониторинга с периодичностью 1 раз в год и в сроки, установленные ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;- организация и проведение ежегодного конкурса на лучшего наставника на муниципальном уровне |
| Руководителии кураторыобщеобразовательныхорганизаций Ремонтненского района | 1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора). 2. Обеспечивают: - реализацию муниципальной модели наставничества; - ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества;- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга в Ремонтненский отдел образования;- помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования;- привлечение к реализации программ наставничества организаций, обеспечив участие работников организаций в качестве наставников;- реализацию системы поощрений наставников; - распространение лучших практик и примеров наставничества;- информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия;- психологическое сопровождение наставляемых |

**7. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

1. Результатом реализации целевой программы наставничества будет повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона всех участников программы;
* численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
* изучение успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
* выявление числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
* 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.

3. Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и района.

4. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

* низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
* 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 метакомпетенций;
* 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.

5. Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников. Трудно подобрать наставника для ребенка с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия, как с самим ребенком, так и с его окружением.

6. Основные проблемы, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации региона:

* невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
* коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;
* психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

7. Оценка вовлеченности в участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

8. С помощью внедрения наставничества в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Организация мониторинга программы дает возможность четко представлять, как проходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества отражает два основных этапа:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества.;
* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста, динамика образовательных результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Завершение программы наставничества**

Для мониторинга эффективности программы

* Организовать сбор обратной связи наставляемых, наставников и кураторов.
* Оформить отчеты о результатах внедрения программы наставничества.
* Организовать и провести муниципальный этап конкурса (фестиваля) на лучшего наставника.
* Создать муниципальный банк лучших программ и практик по наставничеству.