

Утверждена
приказом управления образования
№14 от 21 января 2022 г.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
организационно-методического сопровождения деятельности
образовательных организаций РМО «Усть-Удинский район» по внедрению
целевой модели наставничества на 2022-2024 годы

п. Усть-Уда

ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование муниципальной программы	Муниципальная программа организационно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций РМО «Усть-Удинский район» по внедрению целевой модели наставничества на 2022-2024 годы
Основания для разработки программы	Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. №16), Федеральный проект «Успех каждого ребенка» Федеральный проект «Современная школа» Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24.12.2020 г. №982-мр. Приказ управления образования Усть-Удинского района № 14 от 21.01.2022 г. «Об утверждении муниципальной программы»
Разработчики программы	Муниципальное бюджетное учреждение «Районный информационно-методический центр Усть-Удинского района»
Участники муниципальной программы	Управление образования муниципального образования «Усть-Удинский район» МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района» Образовательные организации РМО «Усть-Удинский район» МБУ ДО Дом детского творчества
Цель муниципальной программы	Обеспечение на муниципальном уровне организационных и методических условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, молодых специалистов, работающих в образовательных организациях района
Задачи муниципальной программы	Для учащихся: ✓ преодоление подросткового

	<p>кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе; ✓ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках; <p>Для педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; ✓ плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; ✓ снижение профессиональных дефицитов, освоение современных технологий, совершенствование профессиональной деятельности педагога; ✓ развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.); ✓ формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.
<p>Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий</p>	<p>Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность (в том числе проблемное поле);</p> <p>Раздел 2. Цели и задачи Программы;</p> <p>Раздел 3. Сроки реализации программы;</p> <p>Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы;</p> <p>Раздел 5. Механизм реализации Программы</p> <p>Раздел 6. Виды и формы наставничества</p> <p>Раздел 7. Целевые показатели муниципальной программы</p> <p>Раздел 8. Ожидаемые результаты</p>

	<p>Раздел 9. Мониторинг внедрения и реализации целевой модели наставничества</p> <p>Приложения к Программе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дорожная карта реализации программы; 2. Целевые показатели и индикаторы;
Сроки реализации муниципальной программы	2022-2024 годы
Целевые показатели муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> - Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого к 2024 году – 70%; - Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет вошедших в программу наставничества в роли наставляемого к 2024 году – 70%; - Повышение квалификации работников образования по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества к 2024 году-70%
Ресурсное обеспечение муниципальной программы	Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счёт реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие системы образования РМО «Усть-Удинский район» на 2022-2026 г.г.
Ожидаемые конечные результаты реализации муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация комплекса мер по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся с учётом особенной муниципальной образования «Усть-Удинский район»; - Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства для обучающихся и педагогов (молодых специалистов) - Повышение качества образования в общеобразовательных организациях РМО «Усть-Удинский район

РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И АКТУАЛЬНОСТЬ

Образовательная система Усть-Удинского района, характеризуется небольшим разнообразием типов образовательных организаций - средние, основные, начальные общеобразовательные школы, дошкольные образовательные организации, учреждение дополнительного образования – дом детского творчества. Учреждений профессионального образования, лицеев, колледжей нет. 60 % образовательных организаций располагаются на достаточно большом расстоянии друг от друга, кроме того, 6 образовательных организаций (21 %) являются труднодоступными, транспортное сообщение возможно только после таяния рек или по зимним переправам.

Современная система образования ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования, получения методической, педагогической помощи для всех субъектов образовательного процесса: обучающихся и педагогов, формирование

социально-адаптированной, конкурентноспособной личности, создание условий для её самореализации.

Анализ состояния и перспектив развития муниципальной системы образования Усть-Удинского района определил ряд общих проблем всех участников образовательных отношений:

1. низкие результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ;
2. 4 школы с низкими результатами;
3. Отсутствие педагогов – стажистов в общеобразовательных организациях, желающих передавать опыт, работать наставниками.

Для решения ряда проблем с 2020 г в районе разработана система межведомственного взаимодействия по поддержке и сопровождению молодых специалистов. Применяется форма наставничества «Педагог-педагог», целью которой является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, введение в педагогическую профессию в соответствии с ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования, ФГОС среднего общего образования, ФГОС обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), закрепление педагогических работников в образовательных организациях Усть-Удинского района.

Кроме того косвенными причинами являются:

У обучающихся общеобразовательных организаций:

- ✓ низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость у некоторой части школьников;
- ✓ недостаточная сформированность осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ кризис уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ конфликтность, нежелание взрослых выявлять причины возникновения конфликтов и участвовать в их разрешении;
- ✓ проблема противоречия между желанием школьников участвовать в общественном движении и отсутствием условий.

У детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ):

- ✓ невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- ✓ коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

У педагогических работников:

- ✓ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- ✓ плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- ✓ снижение профессиональных дефицитов, освоение современных технологий, совершенствование профессиональной деятельности педагога;
- ✓ развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- ✓ формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико - ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах. Обозначенные причины можно определить, как проблемы, определяющие актуальность разработки муниципальной Программы.

Актуальность разработки муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций РМО «Усть-Удинский район» по внедрению целевой модели наставничества (далее - Программа) обусловлена необходимостью обеспечения единого методологического подхода к внедрению в образовательных организациях наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Стратегия программы заключается в обеспечении формирования целостной, непрерывной, развивающей системы сопровождения, направленной на повышение качества предоставляемых услуг и качества образования в целом.

РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью данной программы является обеспечение на муниципальном уровне организационных и методических условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, молодых специалистов, работающих в образовательных организациях района.

Для достижения цели поставлены задачи:

Для учащихся:

- ✓ преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- ✓ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- ✓ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

Для педагогов:

- ✓ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 - ✓ плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
 - ✓ снижение профессиональных дефицитов, освоение современных технологий, совершенствование профессиональной деятельности педагога;
 - ✓ развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико - ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах, технологий, совершенствование профессиональной деятельности педагога.

РАЗДЕЛ 3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Муниципальная программа реализуется в период с 2022 г.-2024 г.

РАЗДЕЛ 4. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.201 ()г. № 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»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р;
- Методические рекомендации 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/О2),
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;
- Приказ управления образования МО «Усть-Удинский район» от 21.01.2022 г. №14 «Об утверждении муниципальной программы»

РАЗДЕЛ 5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

Механизмом реализации муниципальной программы является дорожная карта (Приложение №1). Мероприятия направлены на внедрение и развитие целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Усть-Удинского района через организационно – методическое сопровождение деятельности общеобразовательных организаций РМО «Усть-Удинский район.

РАЗДЕЛ 6. ВИДЫ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества реализуется через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Приемлемыми формами для общеобразовательных организаций Усть-Удинского района являются:

- ✓ «ученик-ученик»;
- ✓ «учитель-учитель»;
- ✓ «педагог (педагог дополнительного образования) - ученик»;
- ✓ «педагог (педагог дополнительного образования) – ребенок с ОВЗ»;
- ✓ «педагог – родитель».

РАЗДЕЛ 7. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 1) Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли

- наставляемого;
- 2) Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого;
 - 3) Повышение квалификации работников образования по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества
- Сведения о составе и значениях целевых показателей муниципальной программы представлены в приложении № 2 к муниципальной программе.

РАЗДЕЛ 8. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Реализация муниципальной программы позволит обеспечить получение следующих результатов:

- Реализация комплекса мер по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся с учётом особенной муниципальной образования «Усть-Удинский район»;
- Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства для обучающихся и педагогов (молодых специалистов).

Достижение цели и решение задач муниципальной программы также является важным условием обеспечения устойчивого повышения качества образования.

РАЗДЕЛ 9. МОНИТОРИНГ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ

1. Критериями оценки эффективности реализации муниципальной программы являются:

- степень достижения значений целевых показателей (таблица №1, приложение №2)

Таблица 1. Оценка степени достижения целевых показателей

Таблица 2

Образовательная организация	Количество программ, проектов по наставничеству	Название программ, проектов, форма наставничества	Количество наставников	Количество обучающихся от 10 лет	Количество наставляемых от 10 лет	Количество наставляемых педагогических работников	Количество молодых специалистов, вовлеченных в первые три года работы

Начальник УОМО

Л.В. Пешкова

Приложение № 1 к муниципальной программе
 ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РМО «УСТЬ-УДИНСКИЙ РАЙОН»

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам	Январь 2022	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
1.1.	Оказание помощи общеобразовательным организациям в построении траектории целевой модели наставничества с учетом особенностей и проблем конкретного общеобразовательного учреждения	В течение 2022 г.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
1.2	Разработка и утверждение муниципальной программы наставничества на 2022-2024 годы	Январь 2022	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
1.3.	Разработка и утверждение муниципальной дорожной карты внедрения целевой модели наставничества для образовательных организации Усть-Удинского района. Определение и закрепление муниципального куратора.	Январь 2022	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
1.4.	Презентация педагогическому сообществу муниципальной дорожной карты внедрения целевой модели наставничества для обсуждения	Февраль 2022 г.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»

1.5.	<p>Разработка нормативно-правовых актов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ дорожные карты образовательных организаций, ➤ распорядительные акты о внедрении целевой модели наставничества на уровне ОО, ➤ Положения о программе наставничества в ОО, ➤ Программы наставничества обучающихся ОО. <p>Определение и закрепление школьных кураторов.</p>	Февраль 2022 г.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района» Руководители ОО
1.6.	Участие муниципальных и школьных кураторов в обучении по программам наставничества	В течение года 2022 г.	Кураторы внедрения целевой модели в образовательной организации (далее – кураторы), ответственные за обучение
1.6.1	Участие в региональных семинарах для кураторов по теме «Проектирование структуры, регламентов, содержания и технологий деятельности центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», центров наставничества, профессионального самоопределения и трудоустройства для обучающихся с 14 лет»	ежегодно 2022 – 2024 гг.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
1.6.2	Проведение муниципальных семинаров для кураторов по теме: «Проектирование структуры, регламентов, содержания и технологий деятельности центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», центров наставничества, профессионального	Не позднее двух недель после проведения регионального семинара	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района» Ответственные за обучение

	самоопределения и трудоустройства для обучающихся с 14 лет»		
1.6.3	Участие муниципальных и школьных кураторов в курсах повышения квалификации «Технологии наставничества для самоопределения и осознанности выбора профессиональной траектории обучающимися; воспитания, в том числе добровольческой деятельности», «Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения детей и молодежи на базе организаций общего и профессионального образования» (темы могут меняться)	Ежегодно 2022 – 2024 гг.	Ответственный за обучение, кураторы, педагогические работники
1.6.4	Оказание содействия в получения образования наставников через взаимодействие с вузами Иркутской области.	По запросу общеобразовательных организаций	Управление образования
2.	Выявление и реализация лучших практик наставничества	Октябрь 2022 - ноябрь 2024 гг.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района»
2.1	Формирование базы наставников	Сентябрь-ноябрь Ежегодно 2022 – 2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
2.1.1.	Формирование базы наставляемых	Сентябрь-ноябрь Ежегодно 2022 – 2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
2.2.	Организация системы конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества	2022-2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
2.3	Формирование банка успешных практик (кейсов)	2022-2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
2.4.	Публикация результатов внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации, МБУ РИМЦ	2022-2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
2.5.	Трансляция лучших практик наставничества на образовательных мероприятиях: Слет молодых	2022-2024 гг.	Руководитель ОО, куратор

	специалистов и наставников, районная научно-практическая конференция педагогов, августовская научно-практическая конференция и др.		
2.6	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества	2022-2024 гг.	Руководитель ОО, куратор
3.	Завершение внедрения программы наставничества	2023 – 2024 гг.	
3.1.	Мониторинг эффективности целевой модели наставничества в образовательных организациях	2022-2024 гг.	МБУ «РИМЦ Усть-Удинского района», руководитель ОО, куратор
3.2.	Анализ результатов мониторинга целевой модели наставничества в образовательных организациях	2023 г.	Руководитель ОО, куратор
3.3.	Разработка адресных рекомендаций по результатам мониторинга, принятие управленческих решений	2023 г.	Руководитель ОО, куратор
3.4.	Представление результатов внедрение целевой модели наставничества	2024 г.	Руководитель ОО, куратор

Приложение № 2 к муниципальной программе

СВЕДЕНИЯ О СОСТАВЕ И ЗНАЧЕНИЯХ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование целевых показателей	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	20%	50%	70%
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	20%	50%	70%
Повышение квалификации работников образования по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества	20%	50%	70%

