О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион.

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

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

Наставничество успешно применялось еще в советской школе, но сегодня в современных условиях развития нашей страны необходимо рассматривать **наставничество как стратегически значимый элемент системы**. Выдвигается на первый план задача развивать у обучающихся и педагогов не только способности адекватно манипулировать полученными знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. **метакомпетенцию**. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

С февраля 2020 года в образовательных организациях города Мегиона реализуется направление «Наставничество» в разных формах, исходя из условий и специфики образовательных организаций. Создан муниципальный Совет наставников. Также разработана и внедрена целевая модель наставничества в образовательных организациях города Мегиона. Утверждено положение о Наставничестве и План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка». На сайтах МКУ «Центр развития образования» и каждой образовательной организации создан раздел «Наставничество», где можно найти актуальную информацию.

Целью наставничества является 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.

Форма наставничества «учитель-учитель» всем понятна, но сегодня актуальны и другие формы «ученик-ученик», «учитель-ученик», «работодатель-ученик», «студент-ученик».

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

проявившие выдающиеся способности;

демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

попавшие в трудную жизненную ситуацию;

имеющие проблемы с поведением;

не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть и педагоги:

молодые специалисты;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Наставниками могут быть:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического

опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родители обучающихся – активные участники родительских советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений:

педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Во всех образовательных организациях актуальны такие формы наставничества как учитель-ученик, ученик-ученик. Менее востребованы формы Студент-ученик, работодатель-ученик. Выбор наставляемых в форме «ученик – ученик» - это одаренные обучающиеся и обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья.

Также востребованы в образовательных организациях такие формы как наставничество обучающихся со сложными жизненными ситуациями и с проблемами в освоении предметов. Разработаны программы по Наставничеству в образовательных организациях - школах №2, №4.

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

Кураторам целевой модели наставничества необходимо определить направления и формы наставничества, исходя из потребностей и условий образовательных организаций. Также необходимо организовать обучение или провести консультации для наставников для работы с наставляемыми. Кураторам образовательных организаций целевой модели наставничества необходимо также подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности и организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками через анкетирование в срок до конца сентября.

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо. При этом на него возлагаются следующие функции:

- назначение наставников;

- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;

- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

Необходимо также курировать и наставничество в форме «ученик-ученик», «учитель-ученик».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с долгосрочными и психологически комфортными коммуникациями на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Уважаемые коллеги! Мое выступление закончено. И я передаю слово

Предложения в резолюцию совещания педагогических работников города Мегиона:

Организовать работу и методическое сопровождение муниципального профессионального педагогического сообщества по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях;

Организовать повышение квалификации учителей и воспитателей по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях;

Организовать консультирование по вопросам реализации воспитательного и психологического аспекта по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.