Приложение 1

к приказу директора школы

№189/2 – АХД от 04.09.2023г.

**Программа наставничества МАОУ СОШ №30 г.Тюмени в рамках реализации Целевой модели наставничества**

г.Тюмень, 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Актуальность, практическая значимость, цели, задачи программы наставничества
 |  |
| 1. Цель и задачи программы наставничества
 |  |
| 1. Характеристика видов, типов, форм, применяемых технологий наставничества
 |  |
| 1. Специфика деятельности наставника
 |  |
| 1. Типы образовательных дефицитов
 |  |
| 1. Механизм управления программой наставничества
 |  |
| 1. Критерии оценки результативности программы наставничества
 |  |

1. Актуальность, практическая значимость, цели, задачи Программы наставничества

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

Наставничество становится ***неотъемлемым компонентом современной системы образования, так как:***

* + 1. Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, школьников, родителей.
		2. Для образовательного сообщества программа наставниче ства – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество может использоваться в обучении/развитии разных категорий наставляемых и с различными целями, например:

* со старшеклассниками – для целей профориентации;
* со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
* с новыми сотрудниками – для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
* с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

На основе Программы наставничества разрабатываются персонализированные программы наставнической деятельности для конкретной пары/группы
наставников и наставляемых в целях устранения или минимизации
конкретного затруднения (дефицита) сроком от 3 месяцев
до одного года.

Форма реализации программыможет быть очной, заочной, с использованием дистанционных технологий.

* + - 1. Цель и задачи программы наставничества

**Цель программы наставничества:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в совр менных 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.

Задачи программы наставничества:

1. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.
5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
	* 1. Характеристика видов, типов, форм применяемых технологий наставничества

В ходе освоения программы наставничества применяются различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице 2 приведена характеристика некоторых видов применяемых технологий наставничества.

Таблица 2

**3.Характеристика некоторых видов применяемых технологий наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование технологии** | **Суть технологии, цель** | **Адресность** |
| 1 | Фасилитация | Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение.Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы | Команда наставляемых |
| 2 | Модерация | Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи«обсуждение проблемы» | Команда наставляемых |
| 3 | Супервизии | Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечениемболее опытного специалиста | Молодой педагог, студент ученик |
| 4 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. Позволяет учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания | Команда наставляемых Отдельно взятыйНаставляемый (молодой педагог, студент,ученик) |
| 5 | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик | Индивидуальное наставничество |

Типы и формы наставничества

Для реализации программы могут использоваться следующие типы наставничества:

* личное наставничество,
* групповое наставничество,
* командное наставничество,
* наставничество ровесниками,
* интернет-наставничество.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки).

Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности могут использоваться:

* + методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
	+ организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
	+ создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
	+ создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
	+ методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
	+ методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
	+ нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий - работодателей);
	+ методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
	+ личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
	+ информирование (в том числе в форме инструктирования);
	+ консультирование.

Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.

Внедрение программы наставничества в рамках деятельности школы предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества Целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «ученик – ученик» возрастной параметр не задается.

* + 1. Специфика деятельности наставника

**Наставниками** могут быть учащиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной Целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

Характеристика деятельности наставника

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990– 2000-х годов. (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления; реализации школьных проектов, стартапов и т. д.).

Однако, во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый сможет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является **недостаток самостоятельности сопровождаемого**. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению. Базовая деятельность наставника – основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности. В наиболее простой и ясной форме это положение отражается в работе наставника на на производстве: его основная трудовая функция – участие в определенном производственном процессе в качестве рабочего или специалиста; дополнительная трудовая функция – наставничество, т. е. поддержка начинающих рабочих или специалистов, включенных в тот же производственный процесс.

Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно- исследовательская) и т. д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в ту или иную деятельность с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

В таблице 3 приведены трудовые функции и трудовые действия наставника в образовании. Эту информацию необходимо учитывать при выборе наставников по текущим и перспективным программам наставничества**.**

Таблица 3

**Трудовые функции и трудовые действия наставника в образовании**

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовые функции** | **Основные трудовые действия** |
| Педагогическая поддержка обучающегося в деятельности | Диагностика мотивов и образовательных дефицитов сопровождаемого.Создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым.Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка Формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательного дефицита и перевод к са моуправляемой деятельности.Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент).Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности Организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого.Демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям определенной корпоративной культуры.Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста |
| Обучение | Информирование.Демонстрация или организация демонстрации продук тивных приемов деятельности.Организация учебной деятельности сопровождаемого. Создание учебных (проблемных) ситуаций.Консультирование.Контроль и оценивание результатов учебной деятельности |
| Медиация | Диагностика межличностных отношений в коллективе. Выявление проблемных и конфликтных ситуаций.Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций. Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и кол лектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, представителей внешнего контекста) |
| Самообразование | Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов.Проектирование программы и плана самообразования с выявленными образовательными дефицитами.Овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями |

5.Типы образовательных дефицитов

1. Ограниченные возможности здоровья.
2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).
3. Социальная дезадаптация.
4. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:
* дети-сироты;
* подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;
* семьи мигрантов;
* социально незащищенные категории населения и т. д.
1. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
* переход на новую образовательную ступень (1-й, 5-й, 10-й класс школы);
* молодой специалист;
	+ новый работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);
	+ новая должность;
	+ изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
	+ новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

6. Дефицит мотивации к деятельности.

**Наставляемым** может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

**Форма наставничества** – это способ реализации Целевой модели через организацию работы наставнической пары или

группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять вариантов:

1. «ученик– ученик»,
2. «учитель-ученик»,
3. «студент – ученик»,
4. «учитель – учитель»,
5. «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

6.Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль**.**

К основным задачам куратора относят:

* сбор и работу с базой наставников и наставляемых;
* организацию обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
* контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
* контроль проведения программ наставничества;
* участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
* решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
* мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

В Таблице 4 описан алгоритм управления программой наставничества.

Таблица 4

**Алгоритм управления Программой наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Функция управления программой****наставничества** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование: подготовка условий для запуска программы наставничества | Сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы.Информировать коллектив.Поставить цели и задачи наставничества, период реализации программы.Сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. в п.3).Сформировать базы наставников и наставляемых (привлечь родителей, классныхруководителей, педагогов - психологов, НКО) | Куратор, команда программы |
| 2 | Организация | Отобрать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия).Разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников.Организовать работу наставнических пар или групп.Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическое сопровождение | Куратор, команда программы классные руководители, социальные педагоги, психологи |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщенияк культуре, спорту и т.п. | Куратор, педагоги- психологи |
| 4 | Координация, | Составить график встреч для обсуждения про- межуточных результатов.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинг а эффективности реализации программы | Куратор, команда программы |
| 5 | Анализи контроль | Разработать формы (анкеты) для сбора информации о качестве программы наставника.Заполнить дневник наставника.Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.Составить отчет о реализации программы наставничества | Куратор, команда программы |

7. Критерии оценки результативности Программы наставничества

* Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* 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;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

В Таблице 5 приведены желаемые результаты в количественном и качественном выражении.

Таблица 5

**Оцениваемые результаты в соответствии с формами наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Форма наставничества** | **Оцениваемые результаты** |
| **1** | «Ученик – ученик» | * Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и кон-

фликтами внутри коллектива обучающихся |
| **2** | «Учитель – учитель» | * Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
 |
| **3** | «Учитель – ученик» | * Развитие инициативы студентов;
* стимулирование творческой и профессиональной активности;
* участие студентов в творческих мероприятиях (конкурсах, чемпионатах, соревнованиях)
 |
| **4** | «Студент – ученик» | * Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
* снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
* увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Форма настав- ничества** | **Оцениваемые результаты** |
|  |  | * увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки
 |
| **5** | «Работода- тель – студент» | * Улучшение образовательных результатов студента;
* численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
* увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
* численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
* увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций
 |