



Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Омский педагогический колледж №1»
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Время делать добро»

(для общеобразовательных организаций,)

Направление: компетентностно-ориентированное наставничество

Форма наставничества: ученик – ученик

Ролевая модель: «лидер – последователь»

2022 год

Программа наставничества «Время делать добро» разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.; распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области»,

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Время делать добро»

| № п/п | Компоненты программы наставничества | Содержание |
|------------------|--|---|
| 1. | | <i>Пояснительная записка</i> |
| 1.1. | Актуальность разработки программы наставничества | <p>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества Качество образовательной системы – это многокомпонентная характеристика, одним из показателей которой являются образовательные результаты обучающихся. Высокое качество образования проявляется не только в высоких достижениях отдельных образовательных организаций, но и в отсутствии большого разброса в результатах между «слабыми» и «сильными» обучающимися. Чем меньше такой разброс, тем в большей степени можно говорить о преодолении факторов неравенства в предоставлении образовательных возможностей. Образовательная система высокого качества позволяет каждому обучающемуся достигать высоких результатов, несмотря на условия, в которых его школа реализует образовательную программу. Условия образовательного процесса определяются контекстом и факторами, специфическими для каждой образовательной организации. Низкие образовательные результаты часто являются следствием негативного влияния факторов риска или их сочетания.</p> <p>2. Предпосылки внедрения программы наставничества Практическая значимость данной программы состоит в разработке и реализации наставнической практики посредством консультационной деятельности специально подготовленных учеников-наставников. Наставничество в форме «ученик-ученик» станет действенным личностно-ориентированным инструментом в развитии успешности обучающихся, будет способствовать формированию устойчивых навыков образовательной деятельности, в формировании коммуникативных компетенций как наставляемых, так и наставников.</p> <p>3. Современное состояние проблемы Данные национальных и международных исследований качества образования и образовательного процесса, проводимых в России под эгидой Рособрнадзора и Министерства просвещения Российской Федерации, позволяют выявить факторы риска низких результатов. Данные исследований позволяют также оценить степень взаимосвязи образовательных результатов с отдельными характеристиками учебного процесса.</p> |

| | | |
|------|--|---|
| | | <p>Среди обобщенных факторов риска низких результатов образовательной организации можно выделить: неуверенность обучающихся в своих предметных способностях, социально-экономический и культурный статус семьи, неблагоприятную учебную атмосферу в школе.</p> <p>Опыт мировых образовательных систем свидетельствует о важности комплексного анализа данных о школах с целью поддержки отстающих и указывает направление поиска лучших практик внутри самой образовательной системы.</p> <p>Таким образом, внедрение программ наставничества в образовательную организацию позволит решить ряд проблем самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся и т.д.</p> |
| 1.2. | Цель и задачи программы наставничества | <p>Программа наставничества «Время делать добро» предназначена для устранения образовательных дефицитов обучающихся, которые в силу разных причин имеют ситуации и состояния академического риска (неуверенность обучающихся в своих предметных способностях, не адаптировались в предполагаемые сроки к новым условиям в связи с переводом или переездом, пропуски занятий из-за соревнований, длительно болеют, имеющих трудности в освоении образовательной программы). Данная программа предполагает работу в двух направлениях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в адаптации к новым условиям. 2. Помощь в ликвидации академической задолженности. <p>Цель программы – предупреждение и преодоление образовательной неуспешности наставляемых за счет устранения образовательных дефицитов, развитие навыков коммуникации, создание условий для максимально полной самореализации обучающихся-наставников, а также разносторонняя поддержка и помощь в адаптации к новым условиям обучения наставляемых.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание канала для эффективного обмена информацией и опытом для каждого участника программы; 2. Улучшение показателей успеваемости, посещаемости наставляемых; 3. Раскрытие личностного потенциала и самопознания, за которым неизменно следует самовоспитание, саморазвитие, самообразование, самореализация, самоактуализация наставников и наставляемых, участвующих в программе. |
| 1.3 | Срок реализации программы | Срок реализации программы наставничества «Время делать добро» - 1 год (в течение учебного года) |
| 1.4. | Взаимосвязь с | Программа наставничества «Время делать добро» соотнесена со следующими |

| | | |
|------------|--|---|
| | <p>другими документами организации</p> | <p>организационно-распорядительными документами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области. 2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 3. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2012 № 24480). 4. ... |
| <p>1.5</p> | <p>Применяемые форма наставничества и технологии</p> | <p>При реализации программы «Время делать добро» используется такая форма наставничества, как «ученик-ученик». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося-наставника и обучающегося-наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоении образовательной программы и взаимодействия с учителем школы.</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу». 2. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе». 3. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал». 4. Для улучшения показателей успеваемости обучающихся и повышения рейтинга школы предполагается использование технологии развития критического мышления, методологического подхода «Я покажу, ты посмотри». <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого. – Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. – Групповое – в социальных сетях. |
| 2. | <i>Содержание программы</i> | |
| 2.1. | <p>Основные участники программы и их функции</p> | <p>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p>Руководитель программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению в образовательной организации.</p> <p>Наставник – участник программы наставничества из числа обучающихся, успешный в обучении, что позволяет ему поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого из числа обучающихся.</p> <p>Основным критерием отбора наставников является успешное освоение образовательных программ, мотивированность на оказание педагогической поддержки наставляемому.</p> <p>Наставник должен обладать следующими качествами:</p> <p>Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.</p> <p>Критичность мышления характеризуется умением не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».</p> <p>Коммуникативные способности мы рассматриваем, как умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.</p> <p>Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника.</p> <p>Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.</p> <p>Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| | | <p>Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Функции наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Диагностика образовательных и психологических дефицитов наставляемых. – Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений. – Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности. – Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. – Консультирование в ситуациях затруднений. – Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях. <p>Наставляемый – обучающийся, имеющий следующие затруднения: не адаптировался в предполагаемые сроки к новым условиям и видам деятельности в связи с переводом или переездом, имеет пропуски занятий из-за соревнований, длительно болеет, имеющих трудности в освоении образовательной программы.</p> |
| 2.2. | Механизм управления программой наставничества | <p>Управление программой наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным учащимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление программы. 4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого. 5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – взаимодействие со сверстниками, с педагогом, подготовка и участие в конкурсе. |

| | | |
|------|-------------------------------|--|
| | | <p>6. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого – адаптивные способности.</p> <p>7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.</p> <p>Руководитель программы наставничества «Время делать добро» обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; – Отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы; – Разрабатывать пакет оценочных материалов для отбора наставников; – Разрабатывать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества; – Организовать работу наставнических пар или групп; – Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником; – Анализировать и распространять положительный опыт наставничества; – Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.; – Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов; – Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; – Составлять отчет о реализации программы наставничества. |
| 3. | | <i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i> |
| 3.1. | Организация контроля и оценки | <p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Дневник наставника. 4. Дневник наставляемого. |

| | | |
|-------|---|---|
| | | <p>5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. 8. Лист оценки работы наставника. 9. База наставников. 10. База наставляемых</p> <p>Куратор программы наставничества руководителю ежеквартально отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте.</p> |
| 3.2. | Показатели оценки результативности программы наставничества | <p>Показатели успешной реализации программы наставничества «Время делать добро»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – снижение количества пропусков без уважительной причины наставляемых не менее чем на 10%; – повышение уровня личностного потенциала и самопознания у не менее 80% наставляемых. – улучшение показателей успеваемости у не менее 80% наставляемых. |
| 4. | <i>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</i> | |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки проведения |
| 1 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации обучающихся | сентябрь |
| 2 | Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых | сентябрь |
| 3 | Анкетирование для выявления компетенций наставников | сентябрь |
| 4 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | сентябрь |
| 5 | Обучающий семинар с наставниками по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | октябрь |
| 6 | Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | октябрь |
| 7 | Индивидуальная работа наставнических пар по преодолению испытываемых дефицитов | октябрь - ноябрь |

| | | |
|----|---|------------------|
| 8 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации наставляемых | октябрь - ноябрь |
| 9 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых | ноябрь |
| 10 | Анкетирование удовлетворенности наставников | декабрь |
| 11 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | декабрь |
| 12 | Анализ результатов промежуточной аттестации. Обновление списка наставляемых | декабрь |
| 13 | Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых (при необходимости) | январь |
| 14 | Анкетирование для выявления компетенций наставников (при необходимости) | январь |
| 15 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | январь |
| 16 | Обучающий семинар с наставниками (из обновленного списка) по построению плана преодоления испытываемых дефицитов у наставляемых (из обновленного списка) | февраль |
| 17 | Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов | февраль |
| 18 | <p>Индивидуальная работа наставнических пар по коррекции испытываемых дефицитов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; | февраль - апрель |

| | | |
|----|--|---------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> | |
| 19 | Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации наставляемых | март - апрель |
| 20 | Круглый стол с наставляемыми и наставниками: оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых | май |
| 21 | Анкетирование удовлетворенности наставников | июнь |
| 22 | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | июнь |
| 23 | Анализ результатов промежуточной аттестации | июнь |
| 24 | Отчет наставников | июнь |
| 25 | Заполнение базы наставников и наставляемых | июнь |
| 26 | Совещание по итогам реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости) | июнь |