

**бюджетное общеобразовательное учреждение Калачинского муниципального района
Омской области
«Репинская средняя общеобразовательная школа»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.В.Байжанова

«10 » ноября 2022 г.

**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	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. 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. 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. 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. 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. Таким образом, внедрение программ наставничества в образовательную организацию позволит решить ряд проблем самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся и т.д.
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	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: 1. Помощь в адаптации к новым условиям. 2. Помощь в ликвидации академической задолженности. 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. Задачи: 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 другими документами организации	Программа наставничества «Время делать добро»соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 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. ...
1.5	Применяемые форма наставничества и технологии	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. При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов: 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». Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях). При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого: – Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого. – Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. – Групповое – в социальных сетях.

2.	Содержание программы	
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества. Руководитель программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению образовательной организации. 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. Основным критерием отбора наставников является успешное освоение образовательных программ, мотивированность на оказание педагогической поддержки наставляемому. Наставник должен обладать следующими качествами: Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой. 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». Коммуникативные способности мы рассматриваем, как умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника. Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника. Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности. 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. Функции наставника: – 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. 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.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 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. 6. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого – адаптивные способности. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Руководитель программы наставничества «Время делать добро» обязан: – 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	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов). 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Дневник наставника. 4. Дневник наставляемого. 5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. 8. Лист оценки работы наставника. 9. База наставников. 10. База наставляемых Куратор программы наставничества руководителю ежеквартально отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника. Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте.

3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	Показатели успешной реализации программы наставничества «Время делать добро»: – 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	Зам. дир по УВР сентябрь
2	Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых	Сентябрь Зам. дир по УВР
3	Анкетирование для выявления компетенций наставников	Зам. дир по УВР 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	Зам. дир по УВР наставники сентябрь
5	Обучающий семинар с наставниками по построению плана преодоления испытываемых дефицитов	октябрь Зам. дир по УВР
6	Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов	Зам. дир по УВР наставники 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 Зам. дир по УВР
9	Круглый стол с наставляемыми и наставниками: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых	ноябрь Зам. дир по УВР наставники
10	Анкетирование удовлетворенности наставников	Зам. дир по УВР

		декабрь
11	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	Зам. дир по УВР декабрь
12	Анализ результатов промежуточной аттестации. Обновление списка наставляемых	Зам. дир по УВР декабрь
13	Анкетирование для выявления дефицитов наставляемых (при необходимости)	Зам. дир по УВР январь
14	Анкетирование для выявления компетенций наставников (при необходимости)	Зам. дир по УВР 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	Зам. дир по УВР январь
16	Обучающий семинар с наставниками (из обновленного списка) по построению плана преодоления испытываемых дефицитов у наставляемых (из обновленного списка)	Зам. дир по УВР наставники февраль
17	Консультации наставников с наставляемыми по построению плана преодоления испытываемых дефицитов	Зам. дир по УВР наставники февраль
18	Индивидуальная работа наставнических пар по коррекции испытываемых дефицитов: • 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;	февраль - апрель Зам. дир по УВР

	- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции; - 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.	
19	Мониторинг данных посещаемости, успеваемости на основе учебно-планирующей документации наставляемых	Зам. дир по УВР наставники март - апрель
20	Круглый стол с наставляемыми и наставниками: оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых с целью корректировки дневников наставников и наставляемых	май Зам. дир по УВР наставники
21	Анкетирование удовлетворенности наставников	Зам. дир по УВР июнь
22	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	Зам. дир по УВР июнь
23	Анализ результатов промежуточной аттестации	Зам. дир по УВР июнь
24	Отчет наставников	Зам. дир по УВР наставники июнь
25	Заполнение базы наставников и наставляемых	Зам. дир по УВР Наставники наставляемые июнь
26	Совещание по итогам реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)	Зам. дир по УВР июнь