

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Смоленская академия профессионального образования»

Программа

проекта «Наставничество как инновационная форма активизации процесса
подготовки специалиста СПО» (далее «Ментор»)

Смоленск, 2021

1 Общие положения

Настоящая программа проекта «Наставничество как инновационная форма активизации процесса подготовки специалиста СПО» (далее «Ментор») является программой одного из проектов Программы развития областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Смоленская академия профессионального образования» (далее ОГБПОУ СмолАПО) на 2020 –2024 годы).

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации и рассматривается как технология интенсивного развития личности обучающегося, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей и ориентировано на комплексную поддержку социализации, взросления, поиск индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, раскрытие потенциала и возможностей в саморазвитии личности.

В основе наставнических отношений лежат принципы добровольности, доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимопонимания, конфиденциальности, ответственности, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников процесса наставничества, что способствует ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций наставляемых.

Программа ОГБПОУ СмолАПО «Наставничество как инновационная форма активизации процесса подготовки специалиста СПО» (далее «Ментор») разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 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 (далее – Целевая модель).

Целью программы «Ментор» является создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для его успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачами программы «Ментор» являются:

- построение продуктивной среды в студенческом коллективе на основе взаимообогащающих отношений наставляемых и наставников;
- раскрытие потенциала каждого наставляемого обучающегося;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров и ценностей наставляемых обучающихся;
- адаптация наставляемого обучающегося в коллективе образовательной организации;
- 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;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для наставляемых обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций наставляемого – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и

партнерские отношения между его участниками.

Типология наставничества может быть представлена направленностью на: личностное развитие, социальное и образовательное самоопределение, профессиональный выбор, социальную и/или профессиональную адаптацию, самообразование.

В планируемый период реализации программы наставничества «Ментор» значимыми формами наставничества для создания эффективной системы поддержки личной и профессиональной самореализации обучающихся с целью раскрытия потенциала личности наставляемого являются: «студент—студент», «психолог – студент», «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

2 Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке

решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает

обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Сообщество академии (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3 Планируемые результаты реализации программы «Ментор»

Реализация программы «Ментор» предусматривает в качестве планируемых результатов:

- измеримое улучшение показателей наставляемых в образовательной и социокультурной сферах;
- рост мотивации наставляемых к овладению специальностью/профессией и саморазвитию;
- рост числа наставляемых, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции сообщества академии;
- снижение проблем адаптации наставляемых: психологических, организационных и социальных;
- качественные изменения потенциала личности наставляемого, связанные с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий наставляемым обучающимся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях наставляемых;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров наставляемых;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков,

для горизонтального и вертикального социального движения;

- улучшение психологического климата образовательной организации связанного с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

4 Организация деятельности по реализации Программы

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на внутреннем и внешнем контуре Академии.

Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников (Приложение 1). База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с кураторами учебных групп, психологами, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся и педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях обучающихся как потенциальных участников Программы.

Куратор назначается решением директора Академии, осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших

готовность принять участие в реализации программы «Ментор».

Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

Этапы реализации программы «Ментор»

1 этап. Подготовка условий для запуска программы «Ментор»

На данном этапе проводится подготовка условий для запуска Программы и предусматриваются мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества Академии и предприятий – партнеров.

2 этап. Формирование базы наставляемых

Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.

3 этап. Формирование базы наставников

Формирование базы: обучающихся, психологов, работодателей, мотивированных и готовых помочь обучающимся и коллегам в адаптационных и творческих и вопросах.

4 этап. Отбор и обучение наставников

Отбор и обучение наставников предполагает разработку программ обучения наставников и реализацию процесса обучения наставников.

5 этап. Формирование тандемов/групп

Данный этап фиксирует сложившиеся тандемы/группы.

6 этап. Запуск программы «Ментор»

Предусматривает работу: встреча-знакомство; встреча - планирование; комплекс последовательных встреч.

7 этап. Завершение программы «Ментор»

Подведение итогов работы каждого тандема/ группы. Популяризация эффективных практик.

5 Мониторинг эффективности программы наставничества «Ментор»

Мониторинг эффективности программы наставничества «Ментор» понимается как система сбора, обработки и использования информации о программе «Ментор» или ее элементах и осуществляется с целью получения информации о ходе и динамике процесса по реализации Программы.

Мониторинг эффективности программы «Ментор» направлен на две цели: оценку качества реализуемой Программы и оценку эффективности Программы как инструмента влияния на всех участников Программы.

Задачи процесса мониторинга ориентированы на определение условий эффективности Программы; контроль хода реализации программы; анализ получаемой информации; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Мониторинг программы наставничества «Ментор» состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программы «Ментор» на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества «Ментор» параметры фиксируются дважды.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; а также описание психологического климата в образовательной организации.

6 Регламентация наставнической деятельности

Наставническую деятельность в Академии регламентируют:

- 1 Конституция Российской Федерации;
- 2 Гражданский кодекс Российской Федерации;
- 3 Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 4 Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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");
- 5 Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы РФ по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 года);
- 6 Основы государственной молодежной политики РФ на период до

2025года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014г. №2403-Р);

7 Устав образовательного учреждения

8 Локальные акты образовательной организации

7 Формы наставничества

7.1 Форма наставничества «обучающийся–обучающийся»

Форма наставничества «обучающийся–обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся Академии, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и социализации, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи наставляемым (вновь поступившим) в адаптации к новым условиям среды обучения в Академии;
- поддержка старшекурсниками личной и профессиональной самореализации наставляемых.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: раскрытие личностного потенциала наставляемого, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого сообщества Академии.

Ожидаемые результаты

Результаты наставничества предполагают успешную адаптацию наставляемых в учебной группе, динамику уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительный психоэмоциональный фон образовательной среды.

Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

7.2 Форма наставничества " обучающийся–группа обучающихся "

Форма наставничества «обучающийся–группа обучающихся» предполагает взаимодействие старшекурсников Академии с группами студентов нового набора на период адаптации (1 год), при котором наставники находятся на более высокой ступени образования и социализации, обладают организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими им оказать весомое влияние на наставляемую группу, лишённую, тем не менее, строгой субординации.

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- сопровождение и решение организационных вопросов,
- оказание содействия в формировании коллектива учебной группы,
- участие и организация различных мероприятий: совместных конкурсов и социальных проектов, походов на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Портреты участников

Наставник

Активный обучающийся с активной гражданской позицией, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни Академии (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемые

Вариант 1. Пассивные. Низкомотивированные, социально/ценностно дезориентированные обучающиеся, демонстрирующие равнодушие, неопределенность в поведении, не принимающие участие в жизни учебной группы, отстраненные от коллектива.

Вариант 2. Активные. Обучающиеся с особыми образовательными потребностями, увлеченные определенными дисциплинами и с активной жизненной позицией.

Ожидаемые результаты

Результаты наставничества предполагают успешную адаптацию наставляемых в учебной группе, динамику уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительный психоэмоциональный фон образовательной среды.

Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

7.3 Форма наставничества «работодатель – обучающийся»

Форма наставничества «работодатель – обучающийся» предполагает создание взаимодействия, обеспечивающего не только формирование производственного опыта наставляемого в период производственного обучения, но и организацию совместной с наставником деятельности по созданию производственных проектов для дальнейшей самореализации наставляемого, сокращения периода адаптации молодого специалиста СПО на производстве.

Опытные работодатели «активные профессионалы» оказывают профессиональную поддержку наставляемым через взаимодействие по развитию профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.

Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым

условиям производственной среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании взаимопонимания в «возрастном» коллективе, участие и организация совместных производственных конкурсов, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в производственное сообщество.

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание профессиональной помощи наставляемым в новых условиях реального производства;
- поддержка личной и профессиональной самореализации наставляемых.

Среди основных задач взаимодействия работодателя-наставника с наставляемым – раскрытие личностного потенциала наставляемого как работника, создание комфортных условий коммуникаций внутри реального производства, помощь в реализации личностного потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого интереса к профессиональному росту.

Ожидаемые результаты

Результаты наставничества «работодатель-студент» предполагают успешную адаптацию наставляемых на производстве, формирование необходимых профессиональных компетенций, динамику уровня включенности наставляемых во все социальные и культурные проекты предприятия, положительный психоэмоциональный фон производственной среды.

Наставляемые получают необходимый на данном этапе взаимодействия стимул к профессиональной самореализации и развитию профессиональной карьеры.

Портреты участников

Наставник

Профессионал с большим опытом работы, имеет стабильные результаты производственной деятельности, лояльный к деятельности

начинающих сотрудников. Умеет отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый

Вариант 1. Активный студент с особыми потребностями, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию профессиональных метакомпетенций.

Вариант 2. Пассивный, дезориентированный обучающийся, который не собирается работать по избранной специальности/профессии,

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – обучающийся» могут различаться в зависимости от уровня подготовки и мотивации наставляемого и ресурсов наставника.

7.4 Форма наставничества «психолог– обучающийся»

Форма наставничества «психолог–обучающийся» предполагает взаимодействие психолога и социально дезадаптированных обучающихся Академии, при котором обучающиеся получают психологическую помощь и поддержку психолога-наставника, в условиях весомого влияния на наставляемого, но без строгой субординации.

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание психологической помощи наставляемым (социально дезадаптированным) в оптимальной социальной адаптации к жизненным условиям среды;

- психологическая поддержка психологом личной и профессиональной самореализации наставляемых.

Среди основных задач взаимодействия психолога-наставника с наставляемым: актуализация ресурсных возможностей наставляемого для решения сложных проблем личности наставляемого, раскрытие и помощь в реализации личностного потенциала наставляемого, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри студенческого сообщества, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого сообщества Академии.

Ожидаемые результаты

Результаты наставничества предполагают формирование успешной социальной компетентности наставляемых, навыков общения, эффективного поведения в конфликтных ситуациях; отрицательную динамику отклонений в развитии; положительную динамику уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации; развитие стремления к самопознанию в различных социальных ситуациях, определение своей позиции и способа адекватного поведения в них, положительный психоэмоциональный фон личности наставляемого.

Наставляемые получают необходимый в этом возрасте опыт рефлексивного поведения, решения проблем связанных с успешной социализацией, межличностного общения, приобщения к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «психолог– обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

7.5 Форма наставничества «куратор учебной группы–куратор испытывающий затруднения»

Форма наставничества «куратор учебной группы–куратор, испытывающий затруднения» предполагает взаимодействие кураторов учебных групп, при котором куратор, испытывающий затруднения в воспитательной работе с группой, получает помощь и поддержку коллеги для качественного выполнения возложенных на него обязанностей куратора учебной группы, как ведущей фигуры процесса воспитания в академии.

Целями такой формы наставничества являются:

- разносторонняя поддержка куратора учебной группы для приобретения им профессиональных навыков в работе с коллективом группы;

- создание комфортной профессиональной среды образовательной организации для решения воспитательных задач процесса подготовки специалистов;

- ориентация на формирование коллективов в рамках учебных групп и иных объединений, на установление в них доброжелательных и товарищеских взаимоотношений.

Задачи данной формы наставничества ориентированы на ускорение процесса профессионального становления преподавателя как куратора учебной группы для реализации по отношению к обучающимся защитной, лично - развивающей, организационной и посреднической (в разрешении конфликтов) функций с учетом стоящих актуальных задач и межличностной ситуации в коллективе учебной группы.

Ожидаемые результаты

Результаты наставничества предполагают формирование у наставляемого куратора учебной группы способности к неукоснительному соблюдению законности и прав обучающихся, а также конфиденциальности информации об обучающихся; развитие уверенности в собственных силах и творческого воспитательного потенциала; повышение уровня удовлетворенности в реализации воспитательной работы; улучшение психоэмоционального состояния куратора учебной группы ; формирование собственной практики воспитательной работы в учебной группе; накопление опыта системности, целесообразности, персонализации и нешаблонности как условия эффективности работы куратора учебной группы,

8 Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставников факторов относится поддержка системы наставничества образовательной организации; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия и где формируется причастность к большому делу; материальное поощрение наставников.

