



Министерство образования Омской области
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»
Бюджетное общеобразовательное учреждение

«Сорочинская общеобразовательная школа»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Дружба без границ»

(для общеобразовательных организаций)

Направление: социокультурное наставничество

Форма наставничества: ученик – ученик

Ролевая модель: лидер - последователь

2022 год

Программа наставничества «Дружба без границ» 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 адаптирована к условиям реализации в БОУ «Сорочинская СОШ»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Дружба без границ»

№ 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 Современное общество делает заказ на личность, обладающую социальными, коммуникативными, информационными компетентностями, способную к успешной социализации. Все это требует воспитания и развития у обучающихся таких качеств как творческая инициатива, умение ставить цели и достигать их, самостоятельность в решении личных и общественных проблем, ответственность за себя и других, умение работать в команде. Подростковый возраст является периодом активного формирования личности, поиска себя и своего места в жизни, определения своих склонностей и способностей, поэтому вовлечение подростков в открытую деятельность, выявление лидеров способствует полному раскрытию их творческого и личностного потенциала. Эффективным инструментом такого участия являются молодежные общественные объединения и, в частности, органы ученического самоуправления. 2. Предпосылки внедрения наставничества Самоуправление – это форма организации жизнедеятельности коллектива образовательного учреждения, обеспечивающая развитие самостоятельности, инициативности, навыков эффективной коллективной деятельности, формирования ключевых социально-коммуникативных компетенций. Раскрыть потенциал обучающихся и привлечь их к активной деятельности внутри школьного коллектива помогает такая форма организации наставничества как «ученик – ученик», в рамках которой возможна комплексная поддержка обучающихся разных ступеней и форм обучения. Такая форма наставничества является высоко эффективной и результативной благодаря отсутствию излишней субординации и более доверительному взаимодействию участников. 3. Современное состояние Самоуправление осуществляется через работу органа ученического самоуправления –

		Совет лидеров гимназии. Целями деятельности Совета лидеров являются формирование гражданской культуры, активной гражданской позиции обучающихся, содействие развитию их самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию, формирование у обучающихся умений и навыков самоуправления, подготовка их к компетентному и ответственному участию в жизни общества. Совет лидеров способствует реализации прав обучающихся на участие в управлении образовательным процессом, решению важных вопросов жизнедеятельности гимназической молодежи, развитию ее социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив. Форма наставничества «ученик – ученик» позволит привлечь в работу ученического самоуправления гимназии обучающихся, способных проявить себя в различных видах деятельности.
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Цель программы – повышение социальной активности и успешности, формирование активной жизненной позиции обучающихся во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «ученик – ученик») в процессе получения образования. Задачи: 1. Развитие организаторских способностей у наставляемых. 2. Развитие коммуникативных навыков у наставляемых. 3. Повышение уровня уверенности в себе, самооценки. 4. Привлечение наставляемых к организации, проведению и участию в социально - культурных, спортивных и образовательных мероприятиях организации. 5. Вовлечение новых активистов в работу органов гимназического самоуправления.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Дружба без границ» - 1 учебный год.
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества «Дружба без границ» 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. Устав школы.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Дружба без границ» используется такая форма наставничества, как «ученик – ученик». Такая форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает более выраженными организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Целью такой формы наставничества является успешное формирование осознанного подхода к реализации личностного потенциала, социокультурное развитие обучающихся. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: • помощь в реализации лидерского и творческого потенциала, • развитие гибких навыков и метакомпетенций, • оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, • создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации. Процесс взаимодействия обучающихся в данной форме наставничества базируется на принципах эффективности взаимодействия, лидерства, коллегиальности, демократии и взаимного интереса обучающихся в процессе творческого решения проблем – от образовательных до поведенческих. Взаимодействие строится по принципу горизонтальных связей.
2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор – заместитель директора по учебно-воспитательной работе и психолого-педагогическому сопровождению, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества. Руководитель программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по развитию наставнических практик в образовательной организации. Наставник – участник программы наставничества из числа обучающихся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы,

театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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:

- ~ Выявление мотивов наставляемых.
- ~ Определение проблем и трудностей, испытываемых наставляемым.
- ~ Диагностика межличностных отношений в коллективе.
- ~ Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов.
- ~ Создание комфортных психологических условий освоения деятельности с наставляемым.
- ~ Выявление проблемных и конфликтных ситуаций.
- ~ Формирование у наставляемого установки на преодоление затруднений.
- ~ Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- ~ Демонстрация образцов продуктивных приемов деятельности, общения, поведения.

		~ Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. ~ Создание учебных (проблемных) ситуаций. ~ Консультирование в ситуациях затруднений, помощь в преодолении коммуникативных барьеров. ~ Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций. ~ Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, администрации). Наставляемый: Обучающийся, имеющий задатки организатора (лидера), способный принимать активное участие в жизни ОО, в работе гимназического самоуправления, но эти навыки развиты в недостаточной степени. Наставляемый может иметь следующие затруднения: ~ недостаточный уровень сформированности необходимых социальных и коммуникативных навыков; ~ недостаточный уровень сформированности лидерского потенциала; ~ трудности целеполагания, затруднения в планировании и реализации планов; ~ недостаточный уровень сформированности навыка самопрезентации.
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. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана руководителем программы вместе с учеником-наставником. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление программы. 4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого, взаимодействия наставника и наставляемого. 5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения

		практических результатов – взаимодействие со сверстниками, с педагогами, подготовка и участие в мероприятиях. 6. Проверка уровня сформированности поведенческого компонента метакомпетентности наставляемого: умение сотрудничать, коммуникативные способности, лидерские качества, способность к решению проблем (коммуникативные способности, лидерские качества, навык публичного выступления). 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами школьного сообщества с особым весом в образовательной организации. Руководитель программы наставничества «Дружба без границ» 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.	Оценка результатов программы и ее эффективности	
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). 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 размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте гимназии.
3.2. 4	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	Результатом организации работы наставников будет повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов: - рост уровня социальной активности у не менее, чем 80% наставляемых в подготовке, проведении и участии в социально-культурных и образовательных мероприятиях (не менее, чем в 3 мероприятиях в качестве участника/ведущего; - рост уверенности в себе, наличие адекватной самооценки не менее чем у 85% наставляемых (диагностический инструментарий: С. Райдас «Тест на уверенность в себе»). - положительная динамика развития навыка эффективного общения и публичного выступления у не менее, чем 80% наставляемых (увеличение количественных показателей по методике «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1.	Заседание рабочей группы, актуализация задач программы наставничества, определение технологии реализации плана мероприятий	сентябрь
2.	Заседание рабочей группы, знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар	сентябрь
3.	Обучающий семинар для наставников «Протяни руку», подготовка к Дню самоуправления, к отчетно-выборной конференции с участием наставников	сентябрь-октябрь
4.	КТД «Новый год стучится в двери» для наставляемых с участием наставников	ноябрь-декабрь
5.	КВН «Клуб веселых и находчивых», приуроченный ко дню студента	январь
6.	Творческий проект «Своих не бросаем»: реализация творческих идей наставляемых к Дню защитника Отечества, военнослужащих в СВО.	февраль
7.	Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в творческом групповом проекте «Милые, нежные» к международному женскому дню.	февраль-март
8.	КВН «А, ну-ка, девочки! А, ну-ка, мальчики!», приуроченный к праздникам 23 февраля и 8 марта	март
9.	Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в акции, посвященной Дню Победы в Великой Отечественной Войне.	апрель
10.	Заседание рабочей группы с наставниками по степени удовлетворенности наставляемых	май
11.	Отчет наставников «Анализ реализации маршрута наставнической группы»	май-июнь
12.	Заседание рабочей группы, анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)	июнь