МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЯЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Омской области

Комитет образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области



|  |  |
| --- | --- |
| СогласованоЗаместитель директора по УВР:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Васильева И.Г.Протокол № От | УтвержденоДиректор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Петухова Н.Г.Приказ №От |

Программа наставничества

«Я- лидер»

Составитель: Долгушина Т.В.

С.Орехово 2022

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Я- лидер»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Компоненты программы наставничества** | **Содержание** |
| ***1.*** | ***Цели и задачи*** |
| 1.1. | 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 гимназии.1. Вовлечение новых активистов в работу органов самоуправления гимназии.
 |
| 1.2. | Срок реализациипрограммы | **Срок реализации** программы наставничества «Я- лидер» - 1 учебный год. |
| 1.3. | Применяемые формы наставничества и технологии | При реализации программы «Я- лидер» используется такая **форма наставничества**, как «**ученик – ученик».** Такая форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся гимназии, 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 гимназии.

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 горизонтальныхсвязей. |
| **2.** | ***Содержание программы*** |
| 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 гимназии(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 школьного 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 1. Проверка уровня сформированности поведенческого компонента **метакомпетентности** наставляемого: умение сотрудничать, коммуникативные способности, лидерские качества, способность к решению проблем (**коммуникативные способности, лидерские качества, навык публичного выступления**).
2. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами школьного сообщества с особым весом в гимназии.

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.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 1. Дневник наставляемого.
2. Анкета удовлетворенности наставника.
3. Анкета удовлетворенности наставляемого.
4. Отчет наставника.
5. База наставников.
6. База наставляемых

Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте гимназии. |
| 3.2. | Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества | Результатом организации работы наставников будет повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы. Наставляемые получат 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»).
 |
| 4 |  |
| План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия** | **Сроки****проведения** |
| 1. | Заседание рабочей группы, актуализация задач программы наставничества, определениетехнологии реализации мероприятий диагностического этапа | сентябрь |
| 2. | Анкетирование (диагностирование) для выявления затруднений наставляемых | сентябрь |
| 3. | Анкетирование для выявления компетенций наставников | сентябрь |
| 4. | Заседание рабочей группы, знакомство и информирование о целях и задачах программынаставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар | сентябрь |
| 5. | Обучающий семинар для наставников «Протяни руку» | октябрь |
| 6. | Конкурсно-игровая программа на сплочение наставников и наставляемых «Мост дружбы» | ноябрь |
| 7. | Конкурс «Новогодний лайфхак» для наставляемых с участием наставников | декабрь |
| 8. | Конкурсная программа «Новогодний калейдоскоп» для наставляемых с участием наставников | декабрь |
| 9. | «Открытый микрофон» - встреча участников программы для подведения промежуточных итоговреализации программы и корректировки планов | декабрь |
| 10. | Творческий конкурс «Аукцион креативных идей» | январь |
| 11. | Консультации наставников для наставляемых по подготовке номеров художественнойсамодеятельности наставляемыми к концертной программе ко Дню защитника Отечества | февраль |
| 12. | Концертная программа ко Дню защитника Отечества | февраль |
| 13. | Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в творческом групповомпроекте «Милые, нежные» к международному женскому дню. | март |
| 14. | Творческий проект «Милые, нежные»:международному женскому дню. | реализация | творческих | идей | наставляемых | к | март |
| 15. | Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в фестивалях и конкурсахвнешнего уровня, посвященных Дню Победы в Великой Отечественной Войне. | апрель-май |
| 16. | Оформление заявки на участие в фестивалях и конкурсах внешнего уровня, посвященных ДнюПобеды в Великой Отечественной Войне: участие наставляемых | апрель-май |
| 17. | Анкетирование удовлетворенности наставников | май |
| 18. | Анкетирование удовлетворенности наставляемых | май |
| 19. | Отчет наставников «Анализ реализации маршрута наставнической пары» | май |