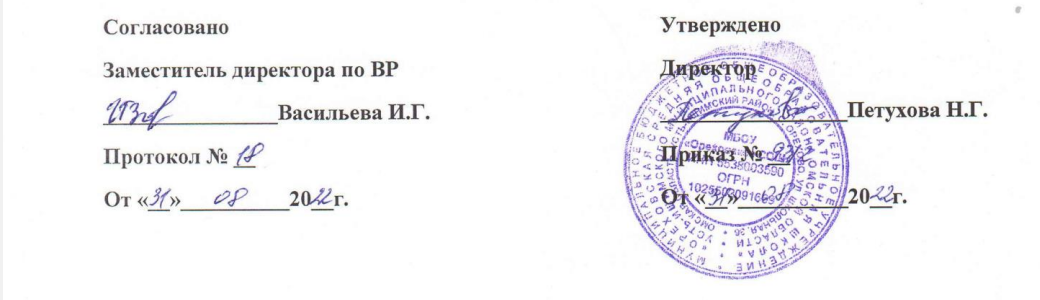
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЯЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования Омской области

Комитет образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области



|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Заместитель директора по УВР:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Васильева И.Г.  Протокол №  От | Утверждено  Директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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 реализации  программы | **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 горизонтальных  связей. |
| **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, определение  технологии 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 программы  наставничества, 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 итогов  реализации программы и корректировки планов | | | | | | декабрь |
| 10. | Творческий конкурс «Аукцион креативных идей» | | | | | | январь |
| 11. | Консультации наставников для наставляемых по подготовке номеров художественной  самодеятельности 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 групповом  проекте «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 конкурсах  внешнего уровня, посвященных Дню Победы в Великой Отечественной Войне. | | | | | | апрель-май |
| 16. | Оформление заявки на участие в фестивалях и конкурсах внешнего уровня, посвященных Дню  Победы 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 |