

бюджетное общеобразовательное учреждение
Калачинского муниципального района Омской области
«Кабаньевская основная общеобразовательная школа»

РАССМОТРЕНО
на методическом совете

Протокол № 1
от 30.08.2023 года

УТВЕРЖДАЮ
И.О директора школы

Т.В Матвеева
Приказ № 55
«30» августа 2023 года.

Программа наставничества
в коммуникативной деятельности учащихся
«Дружба без границ»

Направление: социокультурное наставничество

Форма наставничества: ученик– ученик

Ролевая модель: лидер – последователь

Дворниченко М., Попова К. - Ситкарева А, Гусакова К.

Руководитель: Аникина Н.С.

Кабанье- 2023 г.

Введение

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.

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.

Самоуправление осуществляется через работу органа ученического самоуправления – школьный Совет. Целями деятельности Совета 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 способствует реализации прав обучающихся на участие в управлении образовательным процессом, решению важных вопросов жизнедеятельности школьной молодежи, развитию ее социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив.

Форма наставничества «ученик – ученик» позволит привлечь в работу ученического самоуправления школы обучающихся, способных проявить себя в различных видах деятельности.

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 школьного самоуправления.

Срок реализации программы наставничества «Дружба без границ» - 1 учебный год.

Механизмы организации программы

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. 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.

Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»

Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- 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; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции.

Среди основных проблем:

Не включенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений,

общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Построение школьного сообщества.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем от образовательных до поведенческих.

Оценка результатов программы и ее эффективности

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 организации.

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. Сиявский, 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 мероприятий диагностического этапа	сентябрь
2.	Анкетирование (диагностирование) для выявления затруднений наставляемых	октябрь
3.	Анкетирование для выявления компетенций наставников	октябрь
4.	Заседание рабочей группы, знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар, составление графика встреч наставнических пар	октябрь
5.	Обучающий семинар для наставников «Протяни руку»	октябрь
6.	Конкурсно-игровая программа на сплочение наставников и наставляемых «Мост дружбы»	ноябрь
7.	Творческий конкурс «Шоу талантов» для наставляемых с участием наставников	ноябрь
8.	Конкурс «Новогодний лайфхак» для наставляемых с участием наставников	декабрь
9.	Конкурсная программа «Новогодний калейдоскоп» для наставляемых с участием наставников	декабрь
10.	«Открытый микрофон» - встреча участников программы для подведения промежуточных итогов реализации программы и корректировки планов	декабрь
11.	Творческий конкурс «Аукцион креативных идей»	январь
12.	Консультации наставников для наставляемых по подготовке номеров художественной самодеятельности наставляемыми к концертной программе ко Дню защитника Отечества	февраль
13.	Концертная программа ко Дню защитника Отечества	февраль
14.	Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в творческом групповом проекте «Милые, нежные» к международному женскому дню.	март
15.	Творческий проект «Милые, нежные»: реализация творческих идей наставляемых к международному женскому дню.	март

16.	Консультации наставников для наставляемых по подготовке к участию в фестивалях и конкурсах внешнего уровня, посвященных Дню Победы в Великой Отечественной Войне.	апрель-май
17.	Оформление заявки на участие в фестивалях и конкурсах внешнего уровня, посвященных Дню Победы в Великой Отечественной Войне: участие наставляемых	апрель-май
18.	Анкетирование удовлетворенности наставников	май
19.	Анкетирование удовлетворенности наставляемых	май
20.	Отчет наставников «Анализ реализации маршрута наставнической пары»	июнь
21.	Заполнение базы наставников и наставляемых	июнь
22.	Заседание рабочей группы, анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)	июнь

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

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

Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план
- комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

–способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

–внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

–способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

–совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

–принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

–вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

–привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

–регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

–выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

–внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

–вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

–принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

–в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

–при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.