

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

**Рассмотрено:**  
на методическом совете

\_\_\_\_\_  
Протокол № 2 от 30.08.2023г

**Утверждаю:**  
ИО директора  
\_\_\_\_\_Матвеева Т.В.  
Приказ № 55  
«30» августа 2023 г.

**Программа наставничества**

**« «Мы за ЗОЖ»**

**Направление:** профилактическое наставничество

**Форма наставничества:** ученик – ученик

**Ролевая модель:** равный-равному

Шиахметов А. – Гуштеин Н., Тюлькина Е.  
Руководители: Пегасина Л.Н., Пегасин И.И.

Программа наставничества «Мы за ЗОЖ» 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 НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**« «Мы за ЗОЖ»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>		<b><i>Пояснительная записка</i></b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p align="center"><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Волонтерское движение (далее – ВД) сейчас активно развивается как во всем мире, так и в нашей стране, и охватывает различные сферы деятельности – от проведения спортивных мероприятий до оказания помощи тяжелобольным людям и инвалидам. Основные причины развития этого массового движения – сострадание, желание активно проявить свою социальную позицию, гуманизм каждого в отдельности участника этого процесса, и волонтерства, как явления, в целом. Участие в ВД основано на принципе добровольности и свободе выбора каждого, потому что добровольно выбранная социально-значимая деятельность имеет большое значение для многих людей в целом, и для личности подростков – в частности.</p> <p>В контексте здорового образа жизни ответственное поведение можно охарактеризовать как поведение, в процессе которого личность осознает свои поступки в соответствии с логикой событий, предусматривает их последствия для собственного здоровья и здоровья окружающих, принимает ответственные решения для предотвращения негативных результатов относительно себя и других.</p> <p>Реализуемая программа наставничества «Волонтерского движения «Мы за ЗОЖ» включает следующие направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «Профилактика ВИЧ/СПИД»;</li> <li>2) «Профилактика потребления психоактивных веществ» (ПАВ);</li> <li>3) «Профилактика наркомании в молодежной среде»;</li> <li>4) Активная пропаганда здорового образа жизни.</li> </ol> <p>В процессе реализации данных направлений работы осуществляется воспитание собственных установок обучающихся, мотивация на соблюдение норм и правил здорового образа жизни, формируются познавательные, личностные, регулятивные, коммуникативные универсальные учебные действия.</p> <p align="center"><b>2. Предпосылки внедрения программы</b></p>

### **наставничества**

В основе ВД лежит старый как мир принцип: хочешь почувствовать себя человеком – помоги другому.

В Российской Федерации волонтеры (в отличие от существовавших когда-то пионерской и комсомольской организаций) не объединены и не имеют единой государственной или негосударственной поддержки. Говорить о волонтерском движении как о явлении можно только учитывая, что все волонтеры руководствуются в своей деятельности одним общим принципом – помогать людям.

Проблемой современного ВД в образовании является дефицит добровольцев для реализации социальных программ и проектов. Весьма немногие люди готовы работать бесплатно. У тех же, кого удастся привлечь к проведению конкретного мероприятия, отсутствуют мотивация и необходимая подготовка для дальнейшей работы волонтером. Иногда отсутствует и понимание, кто такой «волонтер», и какими навыками он должен обладать. В ходе волонтерской работы обучающимся образовательных организаций представляется возможность узнать себя, разрешить собственные проблемы, получить новые знания в области психологии, приобрести необходимые навыки личной ответственности, улучшить собственные коммуникативные способности. Волонтерство выступает инструментом в решении многих сложных проблем, стоящих перед всем обществом.

### **3. Современное состояние проблемы**

Состояние здоровья подростков давно вызывает беспокойство у специалистов. По некоторым данным, до 90% молодых людей имеют те или иные отклонения в здоровье, из них 20% страдают сразу несколькими заболеваниями. Во многом такая ситуация объясняется быстрым распространением среди молодежи вредных привычек – табак, алкоголь, наркотики стали «модой».

Наведенные данные говорят о том, что сегодня очень остро стоит вопрос разработки и внедрения конкретных действий экономического, правового, просветительского и воспитательного характера, направленных на улучшение состояния здоровья подростков и молодежи. Одним из эффективных путей разрешения этого задания является создание условий для формирования здорового образа жизни у подростков через восприятие ими идеала и норм здоровой жизни, осознания ценностей здоровья, понимания важности здорового образа жизни и формирования

		индивидуального поведения каждого на этих принципах, что предотвращает курение, употребление наркотиков, риск заражения ВИЧ-инфекцией, венерическими заболеваниями и. т.д.
1.2	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Волонтерское движение «Мы за ЗОЖ» разработана в целях создания условий для самоопределения, саморазвития молодых людей, оказания им комплексной социальной помощи в реализации собственных возможностей, формирование в детской и подростковой среде жизненных ценностей, ориентированных на здоровый образ жизни, активную жизненную позицию.</p> <p><b>Цель программы</b> – формирование ценности здорового и безопасного образа жизни; интериоризация правил индивидуального и коллективного безопасного поведения в ситуациях, угрожающих жизни и здоровью, профилактика деструктивного поведения обучающихся во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «ученик – ученик») в процессе волонтерской деятельности.</p> <p><b>Основные задачи программы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профилактика вредных привычек среди подростков и молодёжи, формирование негативного отношения к употреблению ПАВ.</li> <li>2. Повышение уровня информированности молодежи по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции.</li> <li>3. Помощь в осознанном выборе в пользу заботы о здоровье с детства, повышение уровня знаний о факторах риска неинфекционных заболеваний, здоровом образе жизни, необходимость контроля важных жизненных показателей, овладение элементарными навыками в вопросах сохранения здоровья.</li> <li>4. Формирование позитивных установок обучающихся на добровольческую деятельность.</li> <li>5. Создание условий для самореализации волонтеров, повышения их социальной активности, освоения основных социальных навыков, практических умений в области социальных отношений, формирования активной гражданской позиции.</li> </ol> <p><b>Преимущества программы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Позитивное использование влияния сверстников.</li> <li>– Большая степень доверия информации, полученной от сверстника.</li> <li>– Общие интересы, общий язык, сравнимый жизненный опыт обучаемого и обучающего.</li> </ul>

		– Позитивная организация досуга подростков.
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества – 1 год (в течение учебного года (ежегодно)).
1.4	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Нормативно-правовая основа программы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>2. Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;</li> <li>3. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;</li> <li>4. Конвенция ООН о правах ребенка от 20 ноября 1989 г.;</li> <li>5. Концепция профилактики психоактивных веществ в образовательной среде, (письмо Минобрнауки России № МД-1197/06 от 5 сентября. 2011 г.);</li> </ol> <p><b>Программа соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами ОО:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>3. Программа развития ОО.</li> <li>4. Положение о наставничестве ОО.</li> </ol>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Волонтерское движение «Мы за ЗОЖ» используется такая <b>форма наставничества как «ученик-ученик»</b>, ролевая модель <b>«равный-равному» (взаимодействие «равных»)</b> способствует установлению взаимопонимания и доверия между ними, является оптимальной для пропаганды здорового образа жизни среди молодежи. По мнению психологов, для молодых людей мнение сверстника зачастую важнее мнения старших (чем и объясняется, например, быстрое распространение вредных привычек).</p> <p>Ролевая модель «равный – равному» подразумевает процесс обмена в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает</p>

критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Обучение по принципу «равный-равному» (равное обучение)** – процесс передачи знаний, формирования отношения и навыков среди «равных», направленный на улучшение здоровья. Осуществляется специально обученными и мотивированными «равными», может носить формальный либо неформальный характер.

**Методика «равный-равному»** – совокупность методов и форм работы, основанных на принципе «равный-равному» и направленных на формирование мотивации и навыков, способствующих развитию осознанного, ответственного и безопасного поведения.

**Информирование по принципу «равный-равному»** – процесс, при котором «равные» передают информацию целевой группе по какому-либо вопросу и формируют ее отношение. При информировании достигается высокий охват, но эффективность, с точки зрения изменения поведения, низкая. Пример: массовые акции, посвященные дню борьбы со СПИД, раздача информационных материалов и т.п.

**Консультирование по принципу «равный-равному»** - процесс, задачами которого является повысить осведомленность сверстников, сформировать их отношение, а также навыки решения проблем, повысить самооценку и оказать психо-социальную поддержку по конкретному запросу. Охват целевой аудитории при этом низкий, а эффективность воздействия – высокая. Примеры: равное консультирование молодых людей, живущих с ВИЧ. В некоторых случаях так называемое «консультирование по принципу «равный-равному» (например, молодежь отвечает на звонки горячей линии) должно рассматриваться следующий процесс: молодежь дает адекватную информацию своим сверстникам и перенаправляет их к специалистам.

Включение подростков в просветительскую работу за методом **«равный – равному»** способствует формированию у них чувства ответственности за свое здоровье и поведение, которое влияет на него (срабатывает принцип «уча – учусь»).

Применяемые технологии позволяют устранить **образовательные и личностные дефициты:**

- недостаточный уровень сформированности ценности здорового и безопасного образа жизни;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточный уровень сформированности необходимых социальных и коммуникативных навыков;</li> <li>– недостаточный уровень сформированности личностной сферы, неадекватное отношение к собственному здоровью;</li> <li>– неумение планировать профессиональные и жизненные перспективы с учетом состояния собственного здоровья;</li> <li>– неумение прогнозировать последствия принятых негативных решений в отношении собственного здоровья.</li> </ul>
<b>2.</b>		<b><i>Содержание программы</i></b>
2.1	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;"><b>Участники Программы: куратор, руководитель, группа участников , состоящая из наставников и наставляемых.</b></p> <p style="text-align: center;"><b><i>Куратор</i></b> – соцпедагог</p> <p style="text-align: center;"><b>Функции куратора:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Проводит отбор наставников и наставляемых и формирует группу.</li> <li>– Организует и проводит анкетирование по оценке уровня информированности учащихся и позициям педагогов до и после реализации проекта.</li> <li>– Принимает участие в зачетных мероприятиях для участников.</li> <li>– Отвечает за организацию и проведение в образовательных организациях (ОО) акций в рамках проекта.</li> <li>– Осуществляет взаимодействие с педагогическим коллективом и родительской общественностью по всем вопросам реализации проекта.</li> <li>– Организует и координирует по согласованию с руководителем проекта всю самостоятельную работу участников в ОО.</li> <li>– Принимает участие в оценке результатов проекта.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Руководитель</b> – учитель начальных классов</p> <p style="text-align: center;"><b>Функции руководителя:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Составляет и при необходимости вносит изменения в план реализации программы.</li> <li>– Формирует волонтерскую группу по согласованию с администрацией образовательных организаций.</li> <li>– Проводит базовую информационную и методическую подготовку волонтеров.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Разрабатывает план подготовки, организации стажировок и работы волонтерской группы.</li> <li>– Осуществляет контроль и оценку деятельности волонтеров во время стажировки (тренер наблюдает за работой волонтеров и совместно с ними ее анализирует) и дальнейшей работы.</li> <li>– Осуществляет взаимодействие с администрацией образовательных организаций по вопросам реализации проекта.</li> <li>– Отвечает за содержательную подготовку массовых мероприятий (акций, конкурсов, викторин), проводимых в рамках проекта.</li> <li>– Организует дополнительное информационно-методическое сопровождение работы волонтеров.</li> <li>– Проводит анализ и оценку промежуточных и итоговых результатов проекта.</li> </ul> <p>Ролевая модель «равный – равному» подразумевает обмен навыками между наставником и наставляемым, например, когда <b>наставник</b> обладает критическим мышлением, а <b>наставляемый</b> – креативным; <b>взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</b></p>
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение в деятельность. Проведение организационной встречи, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.</li> <li>2. Выявление инициативной группы, желающей принять участие в работе объединения. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта.</li> <li>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемых). Составление программы. <ul style="list-style-type: none"> <li>Определение целей и потребностей объединения, направлений деятельности, системы поощрения. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – изменение отношения к собственному здоровью, выражающееся в соблюдении правил здорового образа жизни, проявления конструктивного поведения.</li> </ul> </li> <li>4. Проверка уровня сформированности</li> </ol>

		<p><b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>настрой на развитие, умение сотрудничать, эмоциональный интеллект, ответственность, способность к решению проблем.</b></p> <p>5. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p> <p><b>Руководитель программы наставничества обязан:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;</li> <li>– Отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;</li> <li>– Разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;</li> <li>– Разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;</li> <li>– Организовать работу наставнических пар или групп;</li> <li>– Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;</li> <li>– Анализировать и распространять положительный опыт наставничества;</li> <li>– Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта;</li> <li>– Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов;</li> <li>– Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;</li> <li>– Составлять отчет о реализации программы наставничества.</li> </ul>
3.		<p><b><i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i></b></p>
3.1	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, молодых специалистов).</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>3. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>5. Отчет наставника.</li> <li>6. Лист оценки работы наставника.</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.</p>
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вовлеченность подростков в группу «Мы за ЗОЖ»».</li> <li>– вовлеченность в практическую реализацию социокультурных, спортивных мероприятий образовательной организации;</li> <li>– отсутствие фактов деструктивного поведения у обучающихся образовательной организации – участников программы наставничества;</li> <li>– состояние удовлетворенности собственными достижениями в реализации траектории личностного развития и улучшении состояния здоровья;</li> <li>– понимание и принятие детьми ценностей здорового образа жизни, конструктивного поведения, ответственного отношения к собственному здоровью</li> </ul>

**План реализации мероприятий программы наставничества на 2023-2024 учебный год**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Характеристика результата</b>
<b>1.</b>	<b>План «волонтерских дел»</b> (должны преобладать активные формы проведения мероприятий: акции, слёты, молодёжные форумы, флеш-мобы, токшОО, тим-билдинг и т.п.)	<b>сентябрь – июнь</b>	Активизация взаимодействия с социальными партнёрами, повышение культурного уровня волонтеров и студентов образовательного учреждения, вовлечение в деятельность отряда трудных подростков, проведение культурно-досуговых мероприятий

<b>2.</b>	<b>Подготовка команды из числа обучающихся</b>	<b>Сентябрь - ноябрь</b>	<b>Разработка проекта «Мы за ЗОЖ»»</b>
2.1.	Информирование о целях и задачах проекта	октябрь	Проведение тематических классных часов «Опасный дым», «Наркотический яд», «Дети без будущего»
2.2.	Комплектование групп (анкетирование, тестирование, и т.д.)	октябрь	Формирование групп (сбор и распространение информации о работе служб социально-профилактической помощи, телефонах доверия;)
2.3.	Подготовка методического, информационного, раздаточного материала каждому участнику	ноябрь – декабрь	Создание буклетов, памяток по теме направлений
<b>3.</b>	<b>Теоретические и практические занятия по обучению проведения семинаров</b>	<b>ноябрь – май</b>	<b>Подготовка группы к практической деятельности</b>
3.1.	Тематические семинары: Что надо знать подростку о здоровье?	ноябрь – декабрь	Обучение и формирование навыков практического общения

	Распространенные мифы в молодежной среде: алкоголь – это стимулирующее средство, Что такое профилактика ПАВ?		
3.2.	Проведение ролевой игры (например, «Спаси мир». Акции «Быть здоровым – это здорово!» «О вреде курения».	январь – май	Формирование общих компетенций обучающихся образовательной организации и членов волонтерского отряда (команды, группы и т.д.)
<b>4.</b>	<b>Информатизация проекта</b>	<b>ноябрь – май</b>	<b>Создание позитивного и социально значимого образа «Движения «Мы за ЗОЖ»</b>
4.1.	Мониторинг, обратная связь и оценка эффективности деятельности работы волонтерской команды	ноябрь – май	Создание банка данных о деятельности группы.
4.2.	Просмотр видеофильмов и антирекламных роликов; конкурсы рисунков,	ноябрь – май	Охват и расширение числа участников движения «Мы за ЗОЖ»
<b>5.</b>	<b>Подведение итогов работы волонтерской команды за учебный год</b>	<b>Июнь</b>	<b>Анализ эффективности движения «Мы за «ЗОЖ»</b>
<p><b><i>Оценка деятельности команды.</i></b> Любая работа, выполняемая группой, должна быть замечена руководством коллектива. Часто вознаграждение и признание могут быть выражены в достаточно простой форме. Награждение является доказательством способности признать успех группы и, что наиболее важно, ценность этого успеха.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поздравительные открытки и открытки благодарности, подписанные директором образовательного учреждения.</li> <li>2. Поздравления с днем рождения.</li> </ol>			

