

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» г. ВОЛГОДОНСКА**

## **Инновационный образовательный проект**

**«Школа наставничества» для лидеров ученического  
самоуправления**

**г.Волгодонск  
2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

	3
<b>Раздел I. Анализ ситуации и основные концептуальные идеи инновационного проекта</b>	
1.1. Анализ особенностей образовательной среды и проблем развития	5
1.2. Основные проблемы, на решение которых направлена инновационная деятельность педагогического коллектива	10
1.3. Педагогическая стратегия разрешения основных проблем инновационного проекта. Сущность проектного предложения	11
<b>Раздел II. Содержание инновационного проекта</b>	
2.1. Цели, задачи, этапы реализации инновационного проекта	14
2.2. План реализации проекта	17
2.3. Перспективы реализации проекта	18
<b>Литература</b>	21

## Введение

Лидерские качества становятся особенно актуальными для любого человека в современной политической, социальной обстановке, которая сложилась в нашей стране. В решении задач социального становления подростка большое значение имеет стимулирование лидерства.

Лидер – человек, способный повести за собой, пробудить интерес к деятельности. Он стремится «выложиться» для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства. Именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен «завести» окружающих. Через лидеров реализуется управленческий механизм, таким образом, лидеры занимают ключевые позиции в органах школьного самоуправления.

Для того чтобы ученик подросткового возраста был лидером, ему необходимо обладать рядом совершенно новых для него качеств личности: уметь общаться с разными категориями людей, быть способным работать в команде, мотивировать других, уметь выражать свои мысли и желания. Кроме того, необходимо помнить о важности подготовки новых лидеров, которые смогут не только занять место активиста ученического самоуправления, но и будут развивать свои личные качества и лидерские способности.

Лидерами не рождаются, ими становятся. У многих учеников есть задатки лидера, но не у каждого есть возможность и желание развивать их самостоятельно. Именно поэтому мы решили организовать работу «Школы наставничества» для лидеров ученического самоуправления, где активисты и лидеры смогут не только развить организаторские способности, коммуникативные навыки, но и получить практический опыт работы со сверстниками в качестве наставников.

В основу проекта положен принцип «равный – равному». Отсутствие модели управленческого лифта в образовательных учреждениях позволило предложить успешную практику по «выращиванию» лидеров и школьных управленцев.

Одним из важных направлений в проекте станет привлечение к активной школьной деятельности детей из «группы риска» (дети, состоящие на внутриклассном и внутришкольном учете, дети из неблагополучных семей).

Разработка механизма вовлечения учеников в активную жизнедеятельность будет эффективной, если его технологии основываются на теоретических принципах, отображающих компетентный, личностно-ориентированный подход, что обеспечит возможность научить подростков:

- понимать себя;
- понимать окружающих;
- жить активно.

«Школа наставничества» это проект, в котором лидеры и активисты ученического самоуправления делятся своим опытом, помогают сверстникам – потенциальным кандидатам в совет лидеров проявить свои способности, реализовывать лидерский потенциал, улучшать образовательные, творческие, спортивные результаты, развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

# Раздел I

## Анализ ситуации и основные концептуальные идеи инновационного проекта

### 1.1.

#### Анализ особенностей образовательной среды и проблем развития

МБУДО «Центр детского творчества» города Волгодонска - учреждение дополнительного образования детей, многопрофильный образовательный комплекс, функционирующий как открытая социально-педагогическая система.

Целями и задачами МБУДО «Центр детского творчества» г. Волгодонска являются расширение социального пространства, в котором ребенок может раскрыть и реализовать свой творческий потенциал, профессиональное самоопределение, получение ценных жизненных ориентиров. Эта ориентация реализуется на основе введения в учебно-воспитательный процесс образовательных программ, имеющих художественную, социально-педагогическую, естественнонаучную, физкультурно-спортивную, оздоровительную, краеведческую, и досугово-развивающую направленность, внедрение современных методик обучения и воспитания детей, а также диагностики уровня усвоения знаний обучающихся, их умений и навыков.

Многопрофильность образовательного учреждения позволяет удовлетворять самые разнообразные интересы и потребности детей. Пакет дополнительных образовательных услуг состоит из 59 образовательных программ для детей г. Волгодонска, программы реализуются по 5 направлениям деятельности и организации досуга детей и молодежи. Из 11 дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ социально-гуманитарной направленности содержание двух программ «Шаг за шагом» и «Лидер. Маршрут успеха» способствуют развитию лидерских качеств, коммуникативных навыков. Работа по данным программам ведется с обучающимися, входящими в городской Совет лидеров ученического самоуправления.

Педагогические работники, организующие работу с лидерами ученического самоуправления, имеют большой опыт работы в данном направлении. Опыт работы по развитию лидерских качеств был представлен на областном конкурсе «Лучший педагогический работник системы образования Ростовской области в 2019 году». В 2020 году педагог дополнительного образования Каблучко А.В., представляя систему работы с лидерами ученического самоуправления, стала победителем областного этапа

Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям».

Структурное подразделение «Миф» МБУДО «Центр детского творчества» г.Волгодонска является опорным учреждением в системе образования города по работе с лидерами (президентами и активистами ученического самоуправления). Одним из направлений деятельности структурного подразделения «Миф» Центра детского творчества является организация работы по обучению молодых лидеров, изучению технологий выборов президентов органа ученического самоуправления. Работа с подростками в данном направлении ведется на протяжении многих лет: создана и успешно работает «Городская школа актива», в которой обучаются лидеры ученического самоуправления общеобразовательных учреждений. Однако, ежегодно возникает необходимость подготовки новых активистов, которые войдут в состав совета ученического самоуправления и смогут организовать работу в своем учреждении. На помощь таким ребятам придут наставники из числа действующего актива общеобразовательного учреждения, городского Совета, которые обучаются в творческом объединении «Лидер» и ведут активную работу в общеобразовательном учреждении. Наставники передадут имеющийся опыт и помогут раскрыть лидерские качества обучающимся 8-9 классов.

## 1.2.

### **Педагогическая стратегия разрешения основных проблем инновационного проекта**

Инновационный образовательный проект «Школа наставничества для лидеров ученического самоуправления» разработан с учётом основных положений Федеральных законов от 28.06.1995 г. N 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»; распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

Основным концептом проекта является организация в общеобразовательных учреждениях наставничества по принципу «равный – равному», где лидеры ученического самоуправления, прошедшие обучение по программе наставничества, передают опыт управленческой, коммуникативной и организаторской деятельности обучающимся 8-9 классов, которые могут впоследствии войти в состав совета ученического самоуправления.

Исходя из этого в организационно-управленческой, методической и организационно-педагогической деятельности учреждения, определяется необходимость обновления содержания и направлений деятельности:

#### *Организационно-методическая деятельность:*

- информирование педагогов (советников по воспитанию) общеобразовательных учреждений о передовых технологиях педагогической и управленческой деятельности в рамках работы «Школы наставничества»;
- изучение запросов на методическое сопровождение и выявление потенциала лидеров и обучающихся 8-9 классов общеобразовательных учреждений;
- создание условий для обмена опытом между участниками «Школы наставничества».

#### *Образовательная деятельность:*

- организация «Школы наставничества» по обучению инновационным интерактивным формам работы, направленным на формирование лидерских качеств, творческой активности, мотивации подростков к деятельности в социально значимых делах, поддержке инициатив;
- обеспечение работы по повышению компетентности наставников: городской конкурс «Лучший наставник», тренинги, ролевые игры, групповые дискуссии, творческие задания.

*Научно-методическая деятельность*

- разработка нормативной базы деятельности «Школы наставничества»;
- разработка программы обучения наставников.



## Раздел II

### Содержание инновационного проекта

#### 2.1.

#### **Цели, задачи, этапы реализации инновационного проекта**

Для разрешения вышеизложенных противоречий и главной проблемы инновационного проекта, определены:

**Гипотеза инновационного проекта:** организация деятельности «Школы наставничества» для лидеров ученического самоуправления способствует эффективной работе по подготовке как наставников, так и потенциальных кандидатов в состав совета ученического самоуправления из числа обучающихся 8-9 классов.

**Цель:** Организация работы «Школы наставничества» для лидеров ученического самоуправления, направленной развитие управленческих, организаторских, коммуникативных навыков наставников, а также приобретение практического опыта работы с наставляемыми.

#### **Задачи:**

1. Разработать и апробировать нормативные и организационно-методические основы функционирования «Школы наставничества».
2. Выявить лидерский потенциал наставников и обеспечить их системную подготовку через освоение передовых технологий, инновационных форм и методов работы с наставляемыми.
3. Обеспечить методическое сопровождение наставников в соответствии с уровнем готовности и их запросами.
4. Обеспечить широкое взаимодействие с социальными партнерами в рамках деятельности «Школы наставничества».
5. Обобщить результаты и транслировать опыт: подготовить и провести городской конкурс «Лучший наставник», подготовить программу обучения наставников.

Практическая значимость проекта состоит в возможности использования продуктов, полученных в процессе реализации инновационного проекта по обучению и методическому сопровождению наставников (лидеров), при организации работы в общеобразовательных учреждениях, в том числе, в ракурсе деятельности ученического самоуправления, а также детских общественных организаций в учреждениях дополнительного образования города.

**Методы оценки эффективности и результативности инновационной деятельности в рамках реализации образовательного проекта:**

- мониторинговые исследования;
- метод экспертной оценки;

- психологическая диагностика;
- методы сравнения и анализа.

**Сроки реализации проекта:**

- декабрь 2022 г. – декабрь 2025 г.

**Этапы реализации проекта** - работа инновационной площадки осуществляется в три этапа.

№ п/п	Этапы, основное содержание деятельности	Срок выполнения	Ответственные, исполнители
<b>Первый этап - аналитико-проектировочный</b>			
1.	Теоретическое осмысление проблемы, накопление эмпирического материала, разработка программы обучения наставников и «дорожной карты» по реализации инновационного проекта, организация работы творческой группы, взаимодействие с социальными партнерами.	декабрь 2022-январь 2023 гг.	Руководители проекта, рабочая группа
<b>Второй этап - организационно-практический</b>			
2.	Апробация программы обучения наставников; выявление лидерского потенциала обучающихся общеобразовательных учреждений, организация работы наставничества и проведение мероприятий, направленных на повышение лидерских и коммуникативных качеств у обучающихся общеобразовательных учреждений, корректировка содержательно-методических	Январь 2023-май 2025	Руководители проекта, рабочая группа, методическая служба, педагогические работники

	аспектов воспитательной работы.		
<b>Третий этап - обобщающий</b>			
3.	Анализ, систематизация и обобщение результатов исследования, размещение электронного сборника, включающего программу обучения наставников и методические рекомендации для наставников на официальном сайте МБУДО «Центр детского творчества» для использования в учреждениях образования при организации воспитательной работы.	Июнь 2025-декабрь 2025	Руководители проекта, рабочая группа, методическая служба, педагогические работники

## 2.2.

### План реализации проекта

#### «Школа наставничества» для лидеров ученического самоуправления

Этап	Мероприятия
Аналитико-проектировочный (декабрь 2022- январь 2023.)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Изучение нормативно-правовой базы, актов и других документов, регламентирующих деятельность органов ученического самоуправления в общеобразовательных учреждениях, детских общественных организаций.</li><li>• Создание творческой группы по реализации инновационного проекта.</li><li>• Разработка «дорожной карты» по реализации инновационного проекта.</li><li>• Подбор эмпирического материала (анкеты, опросники, тренинги и др.) по теме инновационного проекта.</li><li>• Разработка нормативной базы деятельности «Школы наставничества» для лидеров ученического самоуправления.</li><li>• Организация сетевого взаимодействия с социальными партнерами в рамках деятельности «Школы наставничества».</li></ul>
Организационно-практический (январь 2023- май 2025)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Работа «Школы наставничества».</li><li>• Обучающие семинары для советников по воспитанию (педагогов-организаторов) общеобразовательных учреждений по организации наставничества по принципу «равный-равному».</li><li>• Анкетирование обучающихся 8-9 классов с целью выявления лидерских качеств.</li><li>• Посещение встреч наставника и наставляемых. Анализ взаимодействия.</li><li>• Участие наставников в городском конкурсе «Лучший наставник».</li><li>• Участие наставляемых в социально-значимых мероприятиях различного уровня.</li><li>• Реализация совместных образовательных проектов.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Популяризация деятельности «Школы наставника» (публикации в газетах, Интернет, разработка буклетов и др.)</li> </ul>
<p>Обобщающий (июнь 2025-декабрь 2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ деятельности «Школы наставничества», повышение активности наставников и наставляемых.</li> <li>• Подготовка электронного методического пособия для наставников.</li> <li>• Анализ итогов реализации инновационного проекта</li> <li>• Обобщение результатов реализации инновационного проекта</li> </ul>

## 2.3

### Перспективы реализации проекта

#### **Проектируемые результаты инновационной деятельности:**

- круглогодичная работа «Школы наставничества» (по отдельному плану);
- создание комплекта нормативно - правовых документов, регламентирующих деятельность «Школы наставничества»;
- разработка программы обучения наставников;
- создание банка методических материалов для работы с наставниками и наставляемыми: тренинговые упражнения, тесты, самопрезентации, социальные проекты, методические и дидактические средства обучения.

#### **Предполагается, что работа в рамках инновационной площадки обеспечит:**

- 1) подготовку наставников для работы с обучающимися 8-9 классов по развитию лидерских качеств, творческой активности, мотивации к деятельности в социально-значимых делах;
- 2) повышение активности лидеров ученического самоуправления и обучающихся 8-9 классов в вопросах организации работы ученического самоуправления;
- 3) развитие творческих, лидерских, коммуникативно-организаторских способностей наставников и наставляемых;
- 4) активное участие наставников и наставляемых в конкурсах, фестивалях, конференциях, предусмотренных в контексте работы инновационной площадки;

## Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
3. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011.
4. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.
5. Горохова, Е.В. Хочу быть лидером. – М., 2000.
6. Детские и молодежные общественные объединения: Создаем. Развиваем. Действуем: Методические рекомендации по вопросам создания, развития и деятельности детских и молодежных общественных объединений /Под ред. И.В.Гороховской. – Вологда, 2002.
7. Диреклеева, Н.И. Модульный курс учебной и коммуникативной мотивации учащихся или Учимся жить в современном мире / Н.И. Диреклеева. - М, 2006.
8. Лутошкин, А.Н. «Как вести за собой». - М., 1996.
9. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009.
10. Михайлова, Н.И. Педагогика поддержки. / Н.И Михайлова, С.М. Юсфин. - М., 2002.
11. Рожков, М.И. «Развитие самоуправления в детских коллективах». - М., 2002.
12. Смекалова, Е.М. Школа лидерства: методические рекомендации/ Е.М. Смекалова. - М., 2006.
13. Социальное проектирование /Издательство ООО «Педагогические технологии». – Н.Новгород, 2004.
14. Тетерский, С.В. Искусство вести за собой...Тренинги и занятия по формированию у юношества социальной инициативности и лидерских качеств/ С.В. Тетерского. – М., 2007.
15. Фопель, К. Как научить детей сотрудничать?/ К. Фопель /Практическое пособие для педагогов и школьных психологов, ч. 1, 2, 3, 4.- М., 2000.
16. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003.
17. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000.

18. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс]  
<https://www.mentori.ru/new>.
19. <https://infourok.ru/statya-na-temu-nastavnichestvo-put-k-uspehu-4262837.html>.