

СОГЛАСОВАНО
МО классных руководителей
ГБОУ СОШ № 313
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Дата 01.11.2021

ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НАСТАВНИКОВ
(в рамках реализации программы наставничества)

Авторы: Андреева Марина Валерьевна
Бобель Юлия Анатольевна

Санкт-Петербург
2021-2022 гг.

Цель: создание условий для получения участниками проекта необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с ними.

Задачи:

1. Помочь участникам программы осознать цели и задачи в рамках целевой программы «Наставничество».
2. Развивать личную мотивацию и готовность к наставнической деятельности.
3. Формировать умение выстраивать позитивные личные отношения с наставляемым, помогая развивать необходимые жизненные навыки.
4. Дать представления о возможностях и формах взаимодействия с другими социальными и культурными группами.
5. Формировать образовательную и карьерную траекторию наставника, поддерживать в приобретении профессиональных навыков.

Программа предназначена для учащихся, педагогов наставников.

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников двух форм наставничества, заложенных в целевой программе наставничества ГБОУ СОШ № 313, с учетом поправок на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки, а именно:

- при обучении наставника-обучающегося формы "ученик - ученик" уделить большее внимание организационной составляющей;
- при обучении **учителя-наставника**, как уже имеющего педагогический опыт, можно уделить меньше внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций;

Сроки обучения: февраль-май 2022 г.

Форма обучения: очно-заочная.

Задачи этапов обучения:

Подготовительный этап – погружение будущих наставников в проблему, знакомство с условиями наставнической деятельности.

Основной этап – формирование установок, разработка стратегий взаимодействия по реализации задач наставничества.

Заключительный этап – составление индивидуальной программы (плана) для наставляемого.

Учебный план

№ п/п	Модули и их тематика	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	<p>Организация наставничества в современном образовательном учреждении</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель программы наставничества ГБОУ СОШ № 313 - Основы наставничества. Кодекс наставника. Манифест наставников. - Особенности возраста/физиологии наставляемых. - Документация наставника. 	1	1	-	Тест/собеседование
2	<p>Организация наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Требования к мониторингу взаимоотношений - Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений. «Да» и «Нет» в деятельности наставников». - Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении. - Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации. - Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях - Документация наставника 	1	-	1	Собеседование
3	<p>Интерактивные формы образовательного взаимодействия.</p> <p>Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучения в обсуждении педагогических ситуаций). Обучение эффективным коммуникациям.</p>	1	-	1	Собеседование, мастер-класс
4	Итоговый образовательный продукт.	1	-	1	План работы
	Итого:	4	1	3	

Вариативная часть (Консультации по мере необходимости, но не реже 2 раз в месяц)					
1	Самоанализ и навыки самопрезентации	1	-	1	Ситуативное обучение
2	Обучение эффективным коммуникациям	1	-	1	Ситуативное обучение
3	Обучение эффективным коммуникациям	1	-	1	Собеседование, мастер-класс
4	Разбор этапов реализации программ наставничества	1	-	1	Собеседование, мастер-класс
5	Разбор этапов реализации программ наставничества	1	-	1	Собеседование, мастер-класс
6	Разбор этапов реализации программы наставничества	1	-	1	Собеседование, мастер-класс
7	Консультации: работа с кейсами	1	-	1	Обсуждение педагогических ситуаций
8	Консультации: работа с кейсами	1	-	1	Обсуждение педагогических ситуаций
9	Консультации: работа с кейсами	1	-	1	Обсуждение педагогических ситуаций
10	Итоги реализации индивидуальной программы наставника.	1	-	1	Обсуждение педагогических ситуаций
	ИТОГО:	10	-	10	

Этапы реализации программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в

качестве наставников и наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Мы опросили учеников, провели тесты, в том числе нашли Лену с ее проблемами и запросом. В этом нам помог ее классный руководитель.

Этап 3. Формирование базы наставников

Мы оценили ситуацию Лены (из кейса приведённого в конце программы обучения) и пришли к выводу, что ей нужен наставник, который поможет адаптироваться и поверить в себя. Наш выбор – база наставников-школьников старшей ступени. Мы при помощи классных руководителей и массовых встреч-мероприятий собрали контакты тех, кто хотел бы стать наставниками. Рассказали о возможной мотивации (административное поощрение, самореализация, баллы за волонтерскую деятельность, уважение), собрали информацию о хобби, времени, которое наставники могут уделять наставляемым и работе.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Мы провели встречу с наставниками-подростками, провели опрос и анкетирование, выяснили, у кого схожие с собранной базой наставляемых хобби, кто открыт к диалогу с зажатými и непопулярными детьми. Мы провели несколько встреч с Катей, чтобы проработать с ней возможные формы работы, обсудили темы, на которые можно общаться с наставляемыми, предложили методики активного слушания, обсудили сроки взаимодействия и необходимость ответственно отнестись к наставнической программе.

Этап 5. Формирование наставнических пар

Мы провели очную встречу наставников и наставляемых в формате чаепития в библиотеке, на которых у Кати и Лены возник взаимный интерес на основе любви к литературе и рисованию. Лена была немного зажата, но Катя с одачи куратора обратила на нее дополнительное внимание и предложила помочь с участием в конкурсе талантов. Мы сформировали тандем.

Сообщили об этом участникам. Назначили время первой организационной встречи.

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Лена и Катя встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Лене хочется, чтобы класс ее принял, а еще развить свой талант рисования. Решается, что эти цели можно объединить.

6.1. Этап совместной работы

Они раз в неделю встречаются после уроков, Катя расспрашивает Лену про взаимоотношения в классе, поддерживает, в остальное время общается через В контакте, делится интересными ссылками на литературу по живописи, музыкой, идеями для рисунков. Катя вместе с Леной решают сделать проект. Готовят плакаты и серию иллюстраций к мероприятиям по Календарю образовательных событий Минпросвета, рисуют декорации к новогоднему спектаклю. Эти работы вызывают уважение у класса Лены и помогают им показать лучшие результаты, а сама наставляемая даже принимает участие в постановке, так как во время репетиций с классом у нее завязываются позитивные отношения. После каждой встречи девочки заполняют дневник с промежуточными результатами, который доступен куратору. Куратор не вмешивается, но интересуется, встречаются ли девочки, есть ли прогресс, изучает дневники. При негативных реакциях одного из участников – консультируется с психологом, либо сам принимает решение поговорить с девочками и предложить выход из конфликта, поддержку.

Этап 7. Завершение наставничества

Лена и Катя представляют куратору свою подборку рисунков, фотоотчет с мероприятий, рассказывают о своих впечатлениях. Куратор фиксирует их самооощение через опросы

и тесты, сравнивает результаты развития гибких навыков, успеваемости, вовлеченности и самооощения с начальными результатами Кати и Лены. Куратор отдельно встречается с Катей и спрашивает, чему она научилась в общении с Леной, что бы изменила в будущий раз. Катя отмечает, что теперь ей легче общаться с собственной младшей сестрой, в классе ее уважают и она стала организованнее.

Основное содержание

Модуль 1. Организация наставничества в современном образовательном учреждении (2 часа)

- Нормативно-правовая база программы наставничества.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010,

Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015 г., Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.11.2019 г. № 2705-р, Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (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»,

Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (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"),

Целевая модель программы наставничества ГБОУ СОШ № 313.

- Основы наставничества. Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество отношений, степень уважения и доверия между наставляемым и наставником, влияние на личностный рост. Необходимость овладения психолого-педагогическими знаниями. формирование организационных и коммуникативных навыков, умения ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоение методов работы с группой (при форме группового наставничества), с семьей наставляемого и др. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.

Документация наставника. Структура индивидуальной программы наставника.

Модуль 2. Организация наставничества

Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации. Анализ по позициям:

- Опыт личностный, профессиональный, жизненный.
- Мои сильные и слабые стороны.
- Мои достижения.
- Мои недостатки.
- Моя мотивация.
- Мои умения.

- Закрепление.

Обучение эффективным коммуникациям.

- Способность делиться опытом (знаниями, умениями)
- Вопросы и ответы "Блок общения", "Блок организации"
- Разбор ролевых ситуаций

- Требования к мониторингу взаимоотношений:

- Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений.
- Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.
- Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации.
- Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях
- Особенности возраста/физиологии наставляемых. Умение ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых.
- **Документация наставника.** Структура индивидуальной программы наставника. Дневник наставника.

Модуль 3. Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций)

Обучение эффективным коммуникациям.

Профессиональные навыки наставника, методы их оптимальной трансляции - как теоретические, так и практические. Приемы разработки стратегии выстраивания деятельности, формы решения тактических задач на пути достижения цели взаимодействия. Планирование работы/ темы встреч. Согласование ожидаемого и реального результатов в процессе взаимодействия.

Понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Разбор этапов реализации программы наставничества. Разработка индивидуальной программы наставника.

Ролевая игра с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение

«Проведение встреч, посвященных:

- знакомству;
- планированию будущей работы;
- решению конкретной задачи;
- решению внезапно возникшей проблемы;
- решению ситуации организационного нарушения;
- завершению программы наставничества»

Формы работы с наставляемыми:

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого.
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого; помощь в подготовке к олимпиаде, иному мероприятию.
4. Помощь в самоорганизации: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования; борьба с вредными привычками.
5. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; ролевые

игры; групповая работа над проектом; и т.д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы и т.д.

Стили взаимоотношений с наставляемым - развивающий и инструментальный:

Вторичное обучение в процессе деятельности.

Анализ первого опыта наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи").

Разрешение вопросов по наставнической деятельности.

Помощь в осознании проблемы (при ее наличии) и выборе правильной стратегии ее решения.

Модуль 4. Итоговый образовательный продукт. Составление плана работы с наставляемым. В вариативной части - Итоги реализации индивидуальной программы наставника.

Результат - сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.

Методическое обеспечение программы

Информационные ресурсы (правовые):

- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010,
- Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015 г.,
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.11.2019 г. № 2705-р,
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (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»,
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (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"),
- Целевая модель программы наставничества ГБОУ СОШ №313

Информационные ресурсы (литература)

1. D.Barlin «New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
2. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
3. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал

- «Управление персоналом» - 2005 - №19 - С.50-56.
4. Источник <http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-vpredprinimatelstve/>
 5. Источник http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program
 6. Источник: <http://www.nastavniki.org>
 7. Источник: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvonovyie-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>
 8. Источник: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
 9. Источник: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>
 10. Источник: https://vk.com/centrmentori?z=photo129364652_456239086%2Falbum-129364652_00%2Frev
 11. Источник: <https://www.actfl.org/>
 12. Источник: <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
 13. Источник: <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestvaispolzovanija-programm-nastavn.html>
 14. Источник: <https://www.srbx.org/create-mentoring-program.html>
 15. Источник: <https://www.td.org/insights/6-steps-to-mentoring-program-success>
 16. Кондратьева И. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>
 17. Кондратьева И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях.-Личность: ресурсы и потенциал.- <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>
 18. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
 19. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
 20. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник - 2011. - № 28. – [Электронный ресурс] - http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf

Методические карты

№1

Составьте перечень недопустимых действий наставника в работе с наставляемыми, состоящий из десяти «Не...»

ИЛИ

Отнесите к такому перечню «НЕ» (знакомится и высказывает свое мнение):

1. Не демонстрирует свою первостепенную роль в обучении.
2. Не устанавливает цели обучения без согласования с наставляемым.
3. Не оставляет без внимания ни один вопрос наставляемого, даже если на него нельзя ответить немедленно.
4. Не корит наставляемых за невыполненные задания, а указывает при этом на упущенные возможности.
8. Не принижает авторитет наставляемых, а конструктивно отстаивает свое мнение.
9. Не оставляет ни одно завершенное учебное действие наставляемых

без рефлексивного анализа.

10. Не подменяет мыслительную работу наставляемых своим разъяснением трудных предметов.

№2.

Специалисты описывают такой репертуар возможных ролей наставника (куратор объясняет эти роли):

- Роль «перемещателя» (перемещаю свои знания в твою голову) ---
- Роль «формирователя» (я знаю, каким ты должен стать) ----
- Роль «гида» (предлагаю спектр возможностей, мы «путешествуем» по

ним вместе)

- Роль «выращивателя» (создаю условия, не торопясь, осознано) ----

К какому типу Вы относите себя? В каких ситуациях каждая роль уместна?

№3.

Формы отношений с наставляемыми:

- командно-подчиненные – приказывая и требуя выполнения приказаний;
- партнерские – договариваясь;
- панибратские: «Все будет хорошо, сынки и т.п.!»

Смысл сказанного Вами зависит от образа его выражения

Потренируйтесь: одну и ту же фразу произнесите с разной интонацией

№4.

Наставник – это

НЕ

Родитель, приятель, учитель.

Объясняем иную роль наставника

№5

Мифы о наставничестве

Миф 1. Наставники получают деньги за то, что общаются с подопечными.

Миф 2. Наставники – это спонсоры. Они могут подарить все, что ты хочешь.

Миф 3. Наставник – это еще один учитель или воспитатель. Он будет учить меня жизни и давать советы, которые я не прошу

Миф 4. Наставник – взрослый человек, а значит, он вряд ли меня поймет и мне будет с ним скучно.

Миф 5. Если я пожалуюсь своему наставнику на воспитателей / родителей / сверстников, то он сразу же сможет решить все конфликты.

№6.

Что ты можешь вынести из участия в программе наставничества?

- Новый интересный опыт.
- Новые знания об окружающем тебя мире.
- Радость общения с наставником.
- Лучшее понимание себя и своих интересов.
- Поддержку и помощь в реализации своих планов

Что тебе ближе?

Кейсы

Форма «Ученик – ученик»

Ролевая модель «Лидер – зажатый»

Дано (портрет наставляемого)

Лена. Новенькая в 8-м классе. Недавно переехала сюда с родителями и пока

не нашла друзей. Любит фэнтези и эльфов, за что девочки из параллели часто ее дразнят. Учится хорошо, но не поднимает руку, даже если знает правильный ответ – стесняется.

Интересуется мировой литературой, биологией, хорошо рисует.

Надо (цель и результат)

Лена намного комфортнее чувствует себя в классе, у нее есть 3-4 новых знакомых. Отмечает снижение депрессивного настроения, результаты психологических тестов свидетельствуют об укреплении личной позиции. На любимых уроках она чаще поднимает руку, записалась в кружок рисования, активно принимает участие во внеурочной деятельности вместе с одноклассниками. Решила принять участие в школьной олимпиаде по биологии.

Кто нам нужен?

Портрет наставника

Катя. Ученица 10-го класса

Уверенная хорошистка, учащаяся районной художественной школы. Любит рисование, читает самую разную литературу от Кафки до Геймана, любопытная. Общительная, активная, с развитой эмпатией. Участница театрального школьного клуба. Ей хочется поделиться своей энергией с другими, доказать самой себе, что она может быть лидером, найти новых знакомых, объединенных с ней общими интересами.

Оцениваемые результаты

1. Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого (тест/опрос)
2. Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности
3. Наставляемый принимает участие в творческих конкурсах
4. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем.