

СОГЛАСОВАНО
Методическим советом
ГБОУ гимназии №330
Невского района
Санкт-Петербурга

ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ
(в рамках реализации программы наставничества)
на 2021–2022 учебный год

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

Программа предназначена для наставников-взрослых, подростков и юношей

Сроки обучения:

Инвариантная часть – ноябрь-декабрь 2021 года

Вариативная часть – декабрь-январь 2022 года

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 для наставляемого.

Инвариантная часть

№ п/п	Модули и их тематика	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Организация наставничества в современном образовательном учреждении • Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программ наставничества ГОУ • Основы наставничества • Требования к мониторингу взаимоотношений • Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений. • Документация наставника, • 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. • Тайминг	2	1	1	Собеседование
2	Итоговый образовательный продукт	2	1	1	План работы
3	Проблемные области реализации наставничества в образовательном	32	8	24	-
	Итого:	36	12	24	

Вариативная часть

Интерактивные формы образовательного взаимодействия с наставниками- взрослыми, подростками и юношами

Куратор программы наставничества – Исаева Светлана Отарьевна

Методическое обеспечение программы

Информационные ресурсы

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-v-predprinimatelstve/>
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-nastavnichestvo-novye-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=photo-129364652_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-preimuschestva-ispolzovaniya-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./problem_ upravlenija teorii i praktika/teplov.pdf

Методические карты

№ 1

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

ИЛИ

Отнеситесь 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.
5. **Не** принижает авторитет наставляемых, а конструктивно отстаивает свое мнение.
6. **Не** оставляет ни одно завершённое учебное действие наставляемых без рефлексивного анализа.
7. **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

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.

№ 5

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

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

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 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 относиться 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 подачи 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 Вконтакте, 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.

7.1. Школа организывает фестиваль, на котором все команды представляют свои результаты педагогам, приглашенным экспертам из НКО, психологам, родителям, желающим из других школ. Катя и Лена получают сертификаты участников и книжные призы от школы и партнеров программы. Катя награждается значком наставника, ее имя появляется на доске почета.

7.2. Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах: формировании сообщества, роста числа участников конкурсов и внеурочной деятельности, улучшении психологической обстановки.

О финальном мероприятии в городских СМИ и социальных сетях школы появляется статья. Куратор получает запрос от соседней школы с просьбой поделиться методиками. Родители, узнав о существовании программы и ее результатах, просят записать в будущий цикл и их детей.

Школа организывает встречу с коллегами педагогического сообщества и вовлекает их в программу наставничества, становясь экспертом и центром развития наставнических программ в регионе.