СОГЛАСОВАНО
МО классных руководителей
ГБОУ средняя школа №328
Невского района Санкт-Петербурга
01.02.2021

# ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

(в рамках реализации программы наставничества ГБОУ средняя школа №328)

Автор(ы): Полковникова Т.А.

Санкт-Петербург
2020-2021 гг.

**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 обучения наставников

**Сроки обучения**: август – сентябрь 2021 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. Работа с кейсами.

*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. Инвариантная часть** (одна встреча в неделю в течении месяца) | | | | | |
| **1.1. Организация наставничества в современном образовательном учреждении** | | | | | |
| 1. | **Что такое программа «наставничество»?**<br>- нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программ наставничества ГБОУ средняя школа № 328;<br>- основы наставничества (вручение манифеста наставника) | 1 | 1 | 0 | Собеседование |
| 2. | **Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений.**<br>-Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.<br>-Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации.<br>-Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях<br>- Особенности возраста/физиологии наставляемых. | 1 | 1 | 0 | Собеседование |
| 3. | **Интерактивные формы образовательного взаимодействия** (как организовать занятие, которое не похоже на урок) | 1 | 0 | 1 | Мастер-класс |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. | Итоговый образовательный продукт | 1 | 0 | 1 | Практическое занятие по составлению плана работы с наставляемым |
| **2. Вариативная часть** (консультации по мере необходимости, но не реже 2 раз в месяц) | | | | | |
| 5. | Самоанализ и навыки самопрезентации | 1 | 0 | 1 | Ситуативное обучение |
| 6. | Самоанализ и навыки самопрезентации | 1 | 0 | 1 | Ситуативное обучение |
| 7. | Обучение эффективным коммуникациям | 1 | 0 | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 8. | Обучение эффективным коммуникациям | 1 | 0 | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 9. | Разбор этапов реализации программ наставничества | 1 | 0 | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 10. | Разбор этапов реализации программы наставничества | 1 | 0 | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 11. | Консультации: работа с кейсами | 1 | 0 | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 12. | Консультации: работа с кейсами | 1 | 0 | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 13. | Консультации: работа с кейсами | 1 | 0 | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 14. | Консультации: работа с кейсами | 1 | 0 | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| | ИТОГО: | 14 | 4 | 10 | |

Куратор программы наставничества

_____ 2020 г.

## Методическое обеспечение программы:

**Информационные ресурсы:**

- 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 Р-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").

**Электронные источники**

1. http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/
2. http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program
3.http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-izarubezhnoj-promyshlennosti/
4. http://www.nastavniki.org
5. https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-chertytraditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka
6. https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/наставничество-и-баддинг/
7. https://www.srbx.org/create-mentoring-program.html
8. https://www.td.org/insights/6-steps-to-mentoring-program-success
9. www.minjust.ru (дата обращения 18.10.2019).

**Методическая литература**

1. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс. … к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Бевз, Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9. – С. 8–10.
3. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
4.Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf.
5. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – Режим доступа: http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf
6. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы : автореф. дис. … к.п.н. / Н.Е. Костылева. – Казань, 1997. – 22 с.
7. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. / И.В. Круглова. – М., 2007.
8. Рабочие тетради наставника. Серия практических пособий программы наставничества «Плюс один» национального ресурсного центра «МЕНТОРИ» при поддержке «Рыбаков Фонда». 2018.
9. «Опросник Айзенка», «MMPI», «Характерологический опросник Леонгарда», «Тест Кэттела».
10. «Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК)», «ТАТ (Тематический апперцепционный тест)», «Тест Роршаха», «Тест Люшера» и др.
11. www.asi.ru Методическое пособие для воспитателей детей и молодежи и их законных представителей. Наставники: не рядом, а вместе! 2017. Агентство стратегических инициатив.
12. Методические рекомендации для работы с молодыми педагогами. http://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2019/10/Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov.pdf

**Методические карты.**

№1 Составьте перечень недопустимых действий наставника в работе с наставляемыми, состоящий из десяти «Не…».

№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.
Прочитайте «Манифест наставника». Сформулируйте правила, которыми бы вы его дополнили.

**Манифест наставника**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.