

СОГЛАСОВАНО
МО классных руководителей
ГБОУ гимназия №32
«Гимназия петербургской культуры»
30.08.2021

ПРОГРАММА
НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГИМНАЗИЯ №32 «Гимназия петербургской культуры»
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(в рамках реализации программы наставничества)

Автор(ы): куратор проекта «Наставничество» С.Н.Яцина,
заместитель директора по воспитательной работе
ГБОУ гимназия №32 «Гимназия петербургской культуры»
Василеостровского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2021-2022 гг.

На современном этапе перед системой образования стоят две ключевые задачи: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти задачи невозможно решить без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций–общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая поставленным задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных уровней и форм обучения, но и молодых педагогов.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. С одной стороны это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества, а с другой– эффективная форма психолого-педагогического сопровождения, оказывающая непосредственное влияние на личностное развитие, которая может привести к реальным сдвигам в формировании жизненных целей и расстановке приоритетов у подростков

Цель программы: 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 на направление «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик»

Сроки обучения: 1 мес

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.	Организация наставничества в современном образовательном учреждении¹ -Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программа наставничества гимназии -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	10	4	10	Тест/собеседование
3.	Итоговый образовательный продукт		4	4	План работы
2.	Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций)		4	8	-
	Вариативная часть (для учащихся)			1ч	
	КИнтерактивные формы обучения				
	Итого:		12	24	

Куратор программы наставничества в 2021 /22 учебном году заместитель директора по воспитательной работе

Методическое обеспечение программы

Информационные ресурсы

Права и обязанности наставника

Наставник обязан: разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации– работы наставнической пары/группы; участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции; регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения– наставников;

оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

способствовать развитию информационного освещения реализации системы– наставничества в образовательной организации;

внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

Способствовать своевременному и качественному выполнению– поставленных задач наставляемым;

Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

вносить предложения куратору и руководителю образовательной– организации по внесению изменений в Дорожную карту;

привлекать других специалистов для расширения компетенций– наставляемого.

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.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следуя этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные– наставником; внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим– участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы– наставнической пары/группы;

принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы– наставничества в образовательной организации;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по– волнующим вопросам;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

Методические карты (опорные схемы)

Для организации эффективной работы с наставляемым предполагаемому наставнику необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный.

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пункт

Задача 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10–15 минут на рефлексию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника. Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?
----------------	-----------------------------	-----------------------------------

Задача 4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы?	Есть ли у меня положительный опыт, связанный	Как и в каких ситуациях этот недостаток может
----------------	-------------------------	--	---

		с этим недостатком?	быть применен в позитивном ключе, с пользой?
--	--	------------------------	--

Задача 5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с подростком (студентом, наставляемым)?» Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками.

Задача 6. Мои умения

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества. Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Саморазвитие		
Увлечение		

Задача 7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлекссию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры: 1. Научу договариваться. Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!

2. Со мной он научится планировать время. Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах

Обучение эффективным коммуникациям

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом а также используя различные тесты, активирующие необходимость проявить: активное слушание; отсутствие авторитарного подхода; организованность и грамотное целеполагание; структурность речи; ответственность и оперативность; позитивный взгляд на вещи и активность.

Задача 2. Вопросы и ответы.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого; 5 – проявляет полную эмпатию);

ответственность (где 1 – не оценивает последствие своих слов; 5 – аккуратно все взвешивает);

авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 – открыт к диалогу и обсуждению);

уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы «Блок общения»

Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить? Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать? Если наставляемый

чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом? Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать? Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом? Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы «Блок организации»

Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить? Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать? Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять? Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым? Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать? Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Кейсы

Форманаставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Кто нам нужен? (Портрет наставника)	Оцениваем результаты	Этапы реализации программы
«Ученик – ученик» / «Лидер – зажатый»				
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.	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	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.	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого (тест/опрос). Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной деятельности. Наставляемый принимает участие в творческих конкурсах. Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем	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-друг, то есть сверстник, который поможет адаптироваться и поверить в себя. Наш выбор – база

	ости вместе с одноклас- сниками. Решила принять участие в школьно й олимпиа де по биологии			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 зажатыми и непопулярными детьми. 4.1. 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 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 спрашивает 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 самоощущение через опросы и тесты, сравнивает результаты развития гибких навыков, успеваемости, вовлеченности и самоощущения 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. Школа организовывает 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. 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
«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»				
Виктория Николаевна, 24 года, молодой специалист, учитель истории в тверской школе. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы	Виктория Николаевна остается работать в школе, отмечает снижение уровня стресса. Ее класс показывает улучшения	Ирина Викторовна, учитель с 30-летним рабочим стажем. Преподает историю и обществознание, готовит учеников ЕГЭ,	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Наставляемый-учитель успешно провел серию открытых уроков	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и

ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят Викторию Николаевну до желания отказаться от этой работы и уйти в сферу обслуживания. Среди ее знакомых больше нет педагогов, а на форумах не дают никакой конкретной поддержки. Где искать рабочие программы и наглядные пособия, чтобы не покупать их самой, она не знает. Налицо	ные образовательные “поведенческие” результаты. Учительница планирует принять участие в региональном конкурсе педагогического мастерства для МС, прошла 2 курса повышения квалификации, приняла участие в дистанционном конкурсе методических разработок, участвовала в вебинарах, демонстрирует значительные успехи на	победитель регионального тура конкурса “Учитель для России”. Активный участник различных школьных мероприятий, ведущий Клуба молодых историков для старшеклассников. Ей хочется поделиться своим опытом изнаниями, в Виктории Николаевне она видит себя в прошлом, а также успешного преемника, к тому же, Виктория Николаевна молода и с ней вместе будет легче	Наставляемый и наставник называют высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких навыков) Наставляемый посетил вебинары, прошел курсы повышения квалификации и Наставляемый принял участие (или планирует) в конкурсах для педагогов. Улучшились показатели подшефного класса. 5. Наставляемый сам хочет быть наставником в будущем	возможности программы. Замотивировали участников. Этап 2. Формирование базы наставляемых. Мы опросили педколлектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование на предмет эмоционального выгорания. В том числе нашли Викторию Николаевну. Этап 3. Формирование базы наставников. Учитывая специфику формы и количество педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе нет. Мы опросили педагогов со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное
--	--	---	---	---

эмоциональное выгорание	открыто м уроке и	изучать цифровые инновации : делать презентации, участвовать в цифровых конкурсах вовлекать молодежь нового поколения в интересные форматы, которые Ирине Викторовна одной осваивать сложно, а Виктория Николаевна не справится без опыта старшей наставницы.		развитие, педагогика) или наставников- предметников (конкретная помощь по предмету, методические рекомендации). Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками, подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии провели
----------------------------	----------------------	---	--	---

				тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из педсоветов. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили себя, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Виктория и Ирина встречаются в первый раз, подробнее обсуждают фронт работ. Вместе с
--	--	--	--	--

				сделать с непокорным Сидоровым. Ирина вместе с Викторией готовятся к открытому уроку по истории, на котором педагогический коллектив оценит уровень педагогической подготовки МС. Виктория иногда посещает занятия клуба молодых историков, который ведет Ирина, помогает ей с тематическим наполнением, выдвигает современные идеи для поколения Z. Учителя вместе работают над составлением планов, сначала Виктория работает с образцами Ирины, потом предлагает свои. Они обе решают принять участие в конкурсе методических разработок ко Дню победы. Ирина помогает Виктории с наполнением и оформлением, Виктория предлагает современные идеи и помогает с отправкой работ через сайт. Виктория советует Ирине принять участие в
--	--	--	--	--

			куратором решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Приходят к выводу, что стоит начать с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности и путанице. Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства Виктории. 6.1. Этап совместной работы Кати и Лены. Два раза в неделю учителя встречаются после уроков на 40-50 минут, Ирина показывает Виктории, где можно взять рабочие программы, делится с ней наработками и идеями уроков, поурочными разработками, проверенной педагогической литературой. Параллельно выслушивает проблемы Виктории с трудным классом и советует, исходя из своего опыта, что
--	--	--	--

				вебинарах от корпорации “Российский учебник” – они бесплатные, темы важные: сразу и о цифровом образовании, и о ЕГЭ, и о педагогике, можно получить сертификат участника. Вместе они смотрят несколько вебинаров, задают авторам вопросы. После серии встреч Ирина и Виктория заполняют дневники (кратко! Учителям еще один отчет не нужен!) с результатами своих встреч: что сделано, что придумали, сколько мероприятий посетили. Куратор не вмешивается, просматривает дневники, делает пометки о прогрессе. Этап 7. Завершение наставничества Виктория и Ирина встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах и готовности к проведению открытого урока. Куратор также
--	--	--	--	---

				фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты. Куратор отдельно встречается с Ириной и спрашивает, чему она научилась в общении с Викторией, что бы изменила в будущий раз, была ли личная польза от участия в программе. Ирина Викторовна рассказывает, что ей теперь легче дается работа с презентациями, они с Викторией Николаевной нашли сервис с бесплатными шаблонами, ей было приятно общаться с коллегой и чувствовать себя авторитетом и значимой не только для детей. Школа организовывает серию открытых уроков, где участники представляют результат своего взаимодействия, Викторию Николаевну оценивает педколлектив и
--	--	--	--	---

				выносит решение, что ее уровень педагогического мастерства повышен. Также Виктория и Ирина представляют педагогический коллектив обновленный цифровой формат Клуба молодых историков – группу в Вконтакте с тестом и постами, к написанию которых привлечен все тот же неутомимый, но талантливый Сидоров. Ирина Викторовна награждается благодарственным письмом, административным поощрением – дополнительными баллами, значком наставника. На сайте школы рядом с ее ФИО ставится звездочка и пометка “почетный наставник”. Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах программы. Приглашает коллег из других школ обсудить перспективу обмена
--	--	--	--	---

				наставниками и практиками. Проводит самостоятельные тренинги, становится экспертом в области наставничества, заслуживает уважаемый статус в родительском и педагогическом сообществах
«Студент – ученик» / «Равный – другому»				
Ярослав, ученик 9-го класса. Демонстрирует отличные результаты в учебе, увлекается математикой и проектированием, участвует в школьных и городских олимпиадах, ему не хватает школьной программы и ресурсов, чтобы развить свои навыки в сфере робототехники. Замкнут,	Ярослав, на многого комфортнее чувствует себя в общении, организует в школе инженерный клуб, свидетельствует о снижении эмоциональной напряженности, принимает больше участия в школьных мероприятиях, помогает некоторым одноклассникам с	Артем, студент инженерного ВУЗа, 22 года. Устойчивые образовательные результаты, любит программирование и математику, но ему не нравится, что в колледже слишком мало практики. У него есть собственная идея инженерного проекта, но для	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника (тест/опрос) Улучшение гибких навыков наставляемого и наставника (тестирование, анкетирование, опрос). Наставляемый записался на курсы, начал более профессионально заниматься своими увлечениями, активно принимает участие во внеурочной	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы. Мы изучили список региональных образовательных учреждений, посмотрели, где из них, возможно, уже учатся выпускники школы. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы опросили

не умеет презентовать себя, испытывает проблемы в коммуникации со сверстниками.	математикой и планирует стать наставником в форме "ученик-ученику".	расчетов не хватает времени и навыков. Участник КВН, активный и общительный. Хочет помочь другим поверить в себя, яркий, энергичный, эмпатичный. Понимает, что хочет быть лидером и для этого развить навыки организации, убеждения и коммуникации. надеется, что подросток "подкинет" ему пару идей и мотиви	деятельности Наставляемый принимает участие в конкурсах Наставляемый успешно представляет совместный с наставником проект Наставляемые планируют трудоустройство на предприятиях наставников, положительные отзывы о подобной перспективе Наставляемый сам хочет стать наставником в будущем	учеников, провели тесты, в том числе нашли Ярослава с его проблемами и запросом. Мальчик сам заполнил анкету, из которой мы узнали о том, чтобы наставляемому хотелось исправить. Собрать дополнительную информацию нам помогли классный руководитель, а также учительница математики и родители. Этап 3. Формирование базы наставников Мы оценили ситуацию Ярослава и пришли к выводу, что ему нужен наставник-сверстник, который поможет решить коммуникативные проблемы, но будет работать с ним в прикладном формате, не навязывая свое мнение, не будет "учить жить" и вызывать отторжение у умного и уверенного в своих силах как математика мальчика. Наш выбор – база наставников-
---	---	---	--	---

		рует развиваясь дальше, задавая вопросы. К тому же, Сергей Иванович с женой планируют завести ребенка, но сам Сергей не уверен, что способен на заботу, ответственность и дельную коммуникацию	студентов региональных колледжей. При помощи коллег из этих колледжей мы провели организационную встречу, на которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации (от стипендий за активное участие в социальном проекте до самореализации и закрепленного статуса лидера-наставника), а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. А анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Этап 4. Отбор и обучение наставников На территории колледжа мы провели встречу с потенциальными наставниками, а также опрос и анкетирование,
--	--	---	--

				чтобы выяснить подробнее уровень коммуникационных навыков, отсутствие вредных привычек (все-таки наставник может стать образцом поведения для наставляемого), их хобби, готовность стать примером для кого-то, эмоциональную устойчивость, понимание психологии подростков на начальном уровне. 4.1. Выяснив, кто из потенциальных наставников контакте н и подходит под запросы детей из школы, мы сформировали группу для обучения. В течение месяца мы раз в неделю встречались с наставниками и прорабатывали ролевые модели взаимодействия сподростками, обсуждали темы бесед, учились активному слушанию и составлению майнд-мэп для целеполагания, проговаривали важность общения по форме “равный – равному”, обращали
--	--	--	--	--

				внимание на важность соблюдать организационные правила, ответственно относиться к наставнической программе. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых в формате MentorMatch или фестиваля профориентации. После мероприятия участники заполнили анкеты, где указали, с кем им было бы интересно пообщаться дальше, с кем пересекаются интересы. На мероприятии у Ярослава и Артема возникло пересечение интересов к математике и инженерному делу, а еще Артем сумел себя расположить открытой и внимательной позицией, которой так не хватает Ярославу. Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам.
--	--	--	--	---

				Назначали время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Ярослав и Артем встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Артем и Ярослав будут вместе работать над инженерно-математическим проектом, который давно планировал Артем. Также Артем поможет Ярославу организовать в школеинженерный кружок, подключив своих преподавателей и знакомых. Артем предложил Ярославу попробовать себя в КВН в колледже, тот пока сомневается, но обещает попробовать и посетить несколько занятий в студии. 6.1. Этап совместной работы Они раз в неделю
--	--	--	--	---

				Ярослав и Артем встречаются после уроков, общаются в Вконтакте, создают чат в Телеграмм, куда приглашают знакомых, понимающих инженерный юмор, чтобы обсуждать математические вопросы и логические казусы. Ярослав и Артем вместе работают над проектом. Артем приглашает Ярослава в колледж, где есть лаборатория и можно паять плату, которую программирует наставляемый. Ярослав отказывается посещать встречи КВН, но активно общается с Артемом и его друзьями, пока они вместе работают над проектом. Ребята встречаются и во внеурочное время, советуют друг другу книги, пару раз даже ходят в зал, чтобы доказать девчонкам из параллельной группы, что и математики могут быть накачанными. После каждой встречи участники
--	--	--	--	---

			заполняют дневник с промежуточными результатами, который доступен куратору. Куратор не вмешивается, но следит за посещаемостью. Раз в месяц встречается с обоими участниками тандема и спрашивает об их ощущениях, собирает обратную связь. Этап 7. Завершение наставничества Ярослав и Артем представляют куратору свой проект – он еще не завершен, программа работает не очень хорошо, но прогресс однозначно есть. Оба рассказывают о своих впечатлениях. Куратор фиксирует уровень развития их гибких навыков через тесты, сравнивает с начальным уровнем на момент вхождения в программу. Артем отмечает, что Ярослав посоветовал ему классные курсы по программированию, а Ярослав
--	--	--	---

				отмечает важность практической реализации своего потенциала и то, что ему стало проще общаться с ребятами во внеурочное время – у него практика в колледже, он делает что-то руками, его уважают не только как теоретика! Клуб инженера начал работать, участников пока мало, но колледж пообещал помочь с привлечением. Школа совместно с колледжем организуют фестиваль, на котором все команды представляют свои результаты педагогам, преподавателям, приглашенным экспертам, родителям. Ярослав и Артем получают сертификаты участников и призы – сертификаты на дистанционные курсы – от школы и партнеров программы. Артем еще награждается почетным знаком наставника и выдвигается на стипендию. Оба парня решают продолжить свое
--	--	--	--	---

				общение, ведь проект надо еще доделать, но уже не в рамках формальной программы. Ярослав хочет попробовать себя в роли наставника для мальчика из 7-го класса, который тоже интересуется математикой. 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, появлении клуба, успешном представлении прототипов различной проектной деятельности, улучшении психологической обстановки в школе. О финальном мероприятии в городских СМИ появляется статья. Школа и колледж решают запустить еще одну программу наставничества, вовлечь большее число наставников и наставляемых, а
--	--	--	--	--

			также повторно отработать успешный кейс по использованию лаборатории колледжа для внеурочной деятельности Узнав о совместном инженерном проекте региональное предприятие предлагает своих сотрудников как наставников и свои ресурсы для реализации потребностей талантливых ребят. которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации, а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. А анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Запросили у HR-отделов и руководителей подразделений возможные рекомендации. Этап 4. Отбор и обучение
--	--	--	---

				наставников Организовываем общую встречу с потенциальными наставниками, где проводим опрос и анкетирование с целью выяснить подробнее мотивацию, уровень профессиональной готовности, понимание подростковой психологии, коммуникативные навыки. Отбираем тех, кто морально готов стать наставником для подростка, не нанеся ему вред. Отбираем тех, кто подходит по своим навыкам и профессиональным ориентирам под запрос наставляемых. 4.1. После опроса и отбора понимаем, что нашим наставникам с предприятия не хватает навыков эмпатии и понимания, как нужно общаться с подростком, что можно предложить им, в каких форматах проводить занятия, о чем говорить, как себя вести. Необходимо
--	--	--	--	---

				привлечь внешних экспертов для обучения. В формате трехдневного интенсива или регулярных встреч с региональными экспертами (раз в неделю в течение двух месяцев) в зависимости от уровня наставников, проводим обучение, работаем с материалом Рабочие тетради наставника МЕНТОРИ.Собираем обратную связь от наставников, проводим финальное тестирование, позволяющее судить о готовности к коммуникации с подростками. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы проводим мероприятие – очную встречу наставников и наставляемых в формате MentorMatch или серии профориентационных лекций. У Сергея и Коли возникает взаимный интерес на основе похожих хобби – Сергей тоже любит Dota2 и даже играет за того же
--	--	--	--	--

				персонажа, но еще и программирует на высоком уровне. Колю необходимо подтолкнуть, мотивировать, чему помогает куратор и сам Сергей, который видит потенциал мальчика. Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам. Назначали время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Коля и Сергей встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Коля высказывает слабое желание научиться программировать, Сергей и куратор понимают, что лучше всего сейчас заняться общей трудовой и деятельностью мотивацией, а развить ее во время работы над совместным
--	--	--	--	---

				проектом. К тому же, Коле нужна подготовка к ЕГЭ, а Сергей может посоветовать, если пробные тесты не будут получаться, или просто мотивировать мальчика заниматься лучше, чтобы стать “как он”. 6.1. Этап совместной работы До апреля месяца решено работать над проектом – программой для школы – в формате спринтов. Каждые два месяца показывать результаты коллегам Сергея и проводить мозговые штурмы. Коля раз в неделю ходит в офис к Сергею, тот учит его языку JavaScript. Они связываются в социальных сетях, где Сергей скидывает Коле интересные материалы, открытые уроки и мотивирует иногда ходить в зал вместе с ним, а также иногда делится опытом решения жизненных проблем. После встреч в офисе оба заполняют дневник с
--	--	--	--	---

			промежуточными результатами и обратной связью. Куратор контролирует частоту встреч и посещаемость, собирает обратную связь от участников, спрашивает, что у них получается, а что нет. Помогает Сергею, если у того возникают “педагогические сложности”. Этап 7. Завершение наставничества Коля представляет куратору их с Сергеем проект – часть кода, а также рассказывает о своих успехах в программировании, рассказывает о том, что интересного узнал и, возможно, даже подкачался в зале, куда его позвал Сергей. Сергей делится с куратором своим впечатлением от работы с подростком, говорит, что он него почерпнул, какие свои навыки прокачал. Куратор фиксирует обратную связь, а также проводит тестирование и анкетирование,
--	--	--	---

				чтобы определить уровень развития гибких навыков и образовательных результатов Коли. Школа организовывает фестиваль, на котором все тандемы представляют свои результаты педагогам,экспертам и представителям предприятий-партнеров. По решению жюри и результатам обратнойсвязивыбир аются лучшие наставники. Коля и Сергей получают сертификаты. Сергей – благодарность, признание на работе, а также упаковку своего наставнического опыта в кейс, что позволяет ему в будущем претендовать на позицию руководителя проекта– ведь он человек с признанными лидерскими и организаторскими способностями. Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на
--	--	--	--	---

				усилить сотрудничество за счет краткосрочных стажировок, посещений предприятия, частом выступлении спикеров от предприятия на классных часах.
--	--	--	--	---

Методическая литература

1. Ахметова, С. Г.
Новые образовательные технологии в организации не-формального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – №7. – С.98-104.
1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С.
Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18
- 3.Макарова, Т. Н., Макаров, В. А.
Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Т. Н. Макарова, В. А. Макаров // За-вуч. Управление современной школой. – №6. – М., 2007. – С.54-73.
- 4.Сотников Н. З., Сотникова С. И.
Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
- 5.С.И. Поздеева Л.А. Соронова Организация наставничества в школе совместной деятельности: из опыта работы стажировочной площадки. //Научно-педагогическое обозрение 2017 №4
- 6.Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала/ И.А.Эсаулова// «Стратегии бизнеса». – №6. – 2017.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан: разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации– работы наставнической пары/группы; участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции; регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения– наставников; оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому; предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора; способствовать развитию информационного освещения реализации системы– наставничества в образовательной организации; внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

Способствовать своевременному и качественному выполнению– поставленных задач наставляемым; Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым; принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации; вносить предложения куратору и руководителю образовательной– организации по внесению изменений в Дорожную карту; привлекать других специалистов для расширения компетенций– наставляемого.

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.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам слеую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию