



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
центр образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ ЦО № 162 Кировского района Санкт-Петербурга)*

---

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ГБОУ ЦО №162  
Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 2 от 20 октября 2021 года

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГБОУ ЦО № 162 Кировского  
района Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кутепова  
приказ № 104.10 от 08 ноября 2021 года

**Программа неформального образования наставников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
центра образования № 162 Кировского района Санкт-Петербурга  
на 2021-2022 учебный год**

**Целью** программы является 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 и учащихся 8-11 (12) классов.

**Сроки обучения:**

Инвариантная часть – 8-19 ноября 2021 года. Вариативная часть – декабрь 2021 - апрель 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

### Учебный план

#### Инвариантная часть

№ п/п	Модули и их тематика	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практ. занятия	
1	<p>Организация наставничества в современном образовательном учреждении</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программа наставничества ГБОУ ЦО № 162)</li> <li>- Основы наставничества.</li> <li>- Требования к мониторингу взаимоотношений.</li> <li>- Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений.</li> <li>- Документация наставника.</li> <li>- Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.</li> <li>- Требования к использованию цифровых социальных средств массовой информации.</li> <li>- Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях-</li> <li>Особенности возраста/физиологии наставляемых.</li> <li>- Тайминг</li> </ul>	2	1	1	Собеседование
2.	Итоговый образовательный продукт	2	1	1	План работы
3.	Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации,	32	8	24	-

	методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций)				
<b>Итого:</b>		<b>36</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	

*Вариативная часть*

Интерактивные формы образовательного взаимодействия с наставниками-взрослыми и подростками.

# 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](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](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./problemi\\_upravleniya\\_teorija\\_i\\_praktika/teplov.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk_28_sentjabr_2011_g./problemi_upravleniya_teorija_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.
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» 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?*

## Кейс

### *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 зажатыми 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 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 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.

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