

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 16
Василеостровского района Санкт-Петербурга**

РАССМОТРЕНА И РЕКОМЕНДОВАНА

К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ

Решением Методического совета

Протокол № 3 от «18» октября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 16

_____ М. В. Терновская

Приказ № 164/2-у

от « 18 » октября 2021 г.

**ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НАСТАВНИКОВ**

(в рамках реализации программы наставничества)

Санкт-Петербург
2021

Пояснительная записка

Программа является адаптацией Программы неформального образования наставников, разработанной заместителем директора по УВР ГБОУ СОШ № 16 района Санкт-Петербурга О. Н. Мубиновой, заместителем директора по ВР ГБОУ СОШ № 16 района Санкт-Петербурга О. С. Кирьян.

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.

Задачи:

1. Организовать работу по принятию целей и задач целевой программы «Наставничество» ГБОУ средняя школа № 16.

2. Способствовать формированию потребности участвовать в реализации программы «Наставничество» и личной мотивации наставников.

3. Формировать умение выстраивать позитивные личные отношения с наставляемым, помогая развивать необходимые гибкие навыки и метакомпетенции.

4. Формировать образовательную и карьерную траекторию наставника, поддерживать в приобретении необходимых навыков и метакомпетенций.

Программа предназначена для учащихся, педагогов/наставников-взрослых.

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников обеих форм наставничества, заложенных в целевой программе наставничества, 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; формированию умений организовать встречу/занятие не в форме урока; оказывать помощь в приобретении знаний о психологических особенностях возраста наставляемых;

- при обучении **учителя-наставника**, как уже имеющего педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций;

Сроки обучения: октябрь-март

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. Инвариантная часть (одна встреча в неделю в течении месяца)					
1.1. Организация наставничества в современном образовательном учреждении					
1.	Что такое программа «наставничество»? - нацпроект, федеральные программы, целевая модель, программ наставничества ГБОУ средняя школа № 16;	1	1	0	Собеседование
2.	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.	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	Педагогическая мастерская

8.	Обучение эффективным коммуникациям	1	0	1	Педагогическая мастерская
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

Кирьян О. С.
2021 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 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 средняя школа №16.

МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Рабочие тетради наставника. Серия практических пособий программы наставничества «Плюс один» национального ресурсного центра «МЕНТОРИ» при поддержке «Рыбаков Фонда». 2018.
2. «Опросник Айзенка», «ММРІ», «Характерологический опросник Леонгарда», «Тест Кэттела».
3. «Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК)», «ТАТ (Тематический апперцепционный тест)», «Тест Роршаха», «Тест Люшера» и др. Для изучения акцентуаций характера можно воспользоваться опросником Г.Шмишека.
4. www.asi.ru Методическое пособие для воспитателей детей и молодежи и их законных представителей. Наставники: не рядом, а вместе! 2017. Агентство стратегических инициатив.
5. Методические рекомендации для работы с молодыми педагогами. <http://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2019/10/Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov.pdf>

Для учителей:

1. <http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/357-sovremennaya-proforientatsiya-detej-s-ovz-novoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly> - Региональный подпроект «Современная профорентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы».
 2. <http://akadem.irooo.ru/> - Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»
 3. <http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer> - Мастерская профессионала (Peer-to-peer)
- <http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepriyvnnoe-professionalnoe-razvitiie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo->

masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnyj-konkurs-debyut-rasshryaem-diapazon-uchastnikov - Областной профессиональный конкурс «Дебют»
<http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits> - Открытый педагогический клуб «Образование без границ»

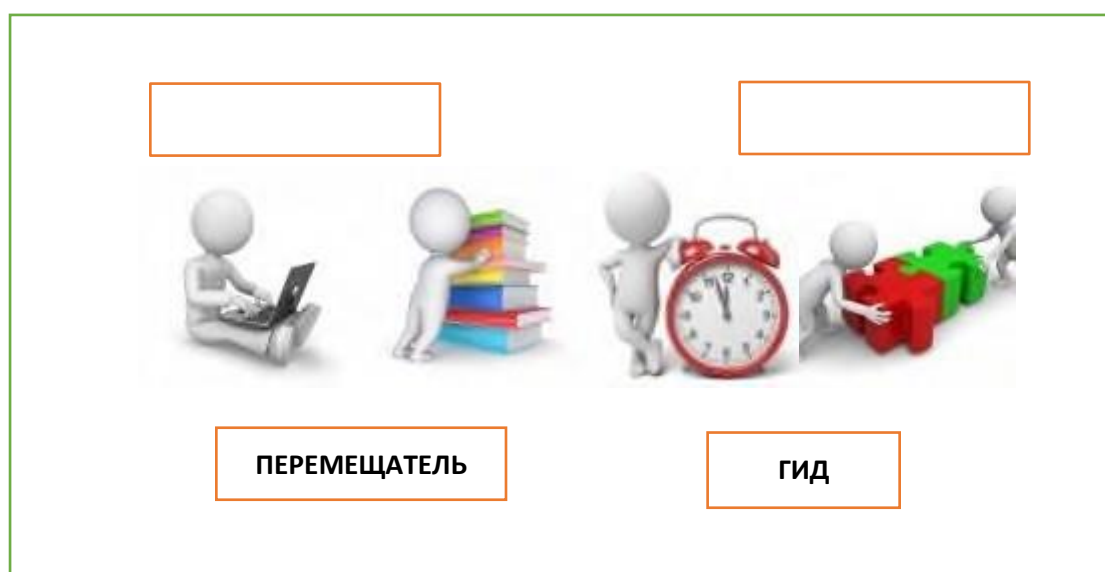
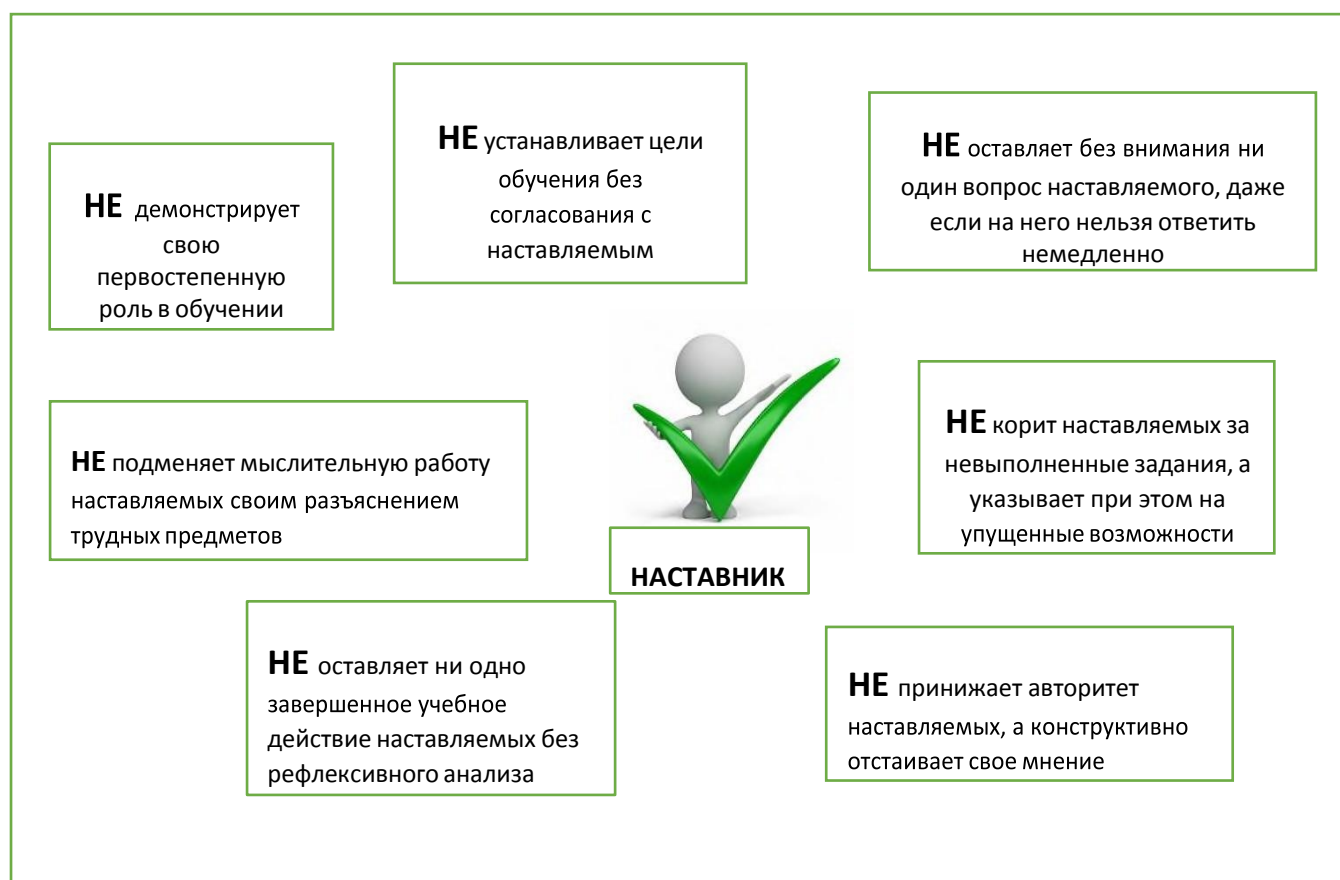
4. <http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-itogi-pervogo-goda-obucheniya-v-distantsionnoj-shkole-nastavnichestva> - Дистанционная школа наставничества
<http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda> - Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда».

5. <http://akadem.irooo.ru/startapy-proektnogo-masterstva> <http://laboratoriya.irooo.ru/> - Проектная лаборатория молодых педагогов

Для учащихся:

1. <http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee> - Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»
2. <http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego> - Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»

Методические карты (опорные схемы)



САМОАНАЛИЗ И НАВЫКИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

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 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив(если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

Задача 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развивать 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 рефлексии, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

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 с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может 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		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

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. Ятак 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. Будемс ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

ОБУЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫМ КОММУНИКАЦИЯМ

Задача. 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?

Задача 3. Ролевые ситуации (возможные варианты)

Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Разбор этапов реализации программы наставничества.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

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

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.

Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования - заполнение таблиц "Сильные и слабые стороны", "Мои мечты и цели", совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия - поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации.

Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования "Брось себе вызов"; борьба с вредными привычками.

5. Групповые формы работы.

Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая

работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого.

Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

КЕЙСЫ

Кейс формы «Ученик –ученик»

«Лидер-зажатый» Дано (портрет наставляемого)

Лена. Новенькая в 8-м классе. Недавно переехала сюда с родителями и пока не нашла друзей. Любит фэнтэзи 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 изапросом. 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 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.

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 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 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 самооощущение через опросы и тесты, сравнивает результаты развития гибких навыков, успеваемости, вовлеченности и самооощущения 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.

Приложение 5

Семь золотых правил для учителя.

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победы над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Заповеди молодому учителю.

1. Окупись в свою работу и тогда ничто не помешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ученика.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.
9. Будь для ученика не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.

Памятка начинающему учителю.

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придержишься всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.
4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.
5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый

- ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
 7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.
 8. Комментируя оценки знаний старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.
 9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.
 10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

Советы опытных коллег молодому учителю.

1. Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов у доски, на столе, чисто ли в классе.
 2. Рационально используйте каждую минуту урока.
 3. Объясните ученикам цель, задачи, урока.
 4. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
 5. Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше если её исправят учащиеся.
 6. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше писать, решать примеры, творить.
 7. На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
 8. Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
 9. Обращайте внимание на воспитательные аспекты урока: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
 10. Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
 11. Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие .
 12. Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
- Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.