



Наставник-ребёнок группы СОП

Селиванова Ольга Антиевна, д.пед.н., профессор кафедры общей и социальной педагогики Школы образования ТюмГУ



Организация деятельности наставника

Понятия

основные понятия

Этапы работы

условные этапы организации
работы наставника

Перечень методик

работы наставника

Нормативные акты

работы наставника

1

Основные понятия



Наставничество –

социальная технология

- передачи опыта, знаний
- формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей

через неформальное взаимообогащающее общение,
основанное на доверии и партнерстве.



Социально-опасное положение (СОП) (ФЗ №120)

обстановка, нахождение в которой :

- представляет опасность для жизни или здоровья несовершеннолетнего
- не отвечает требованиям к его воспитанию или содержанию
- способствует совершению им правонарушения или антиобщественных действий



Критерии социально-опасного положения

- родители не удовлетворяют основные жизненные потребности ребенка.
- родители не обеспечивают надзор за поведением ребенка и его образом жизни, вследствие чего ребенок совершает административные правонарушения либо преступления.
- родители ведут аморальный образ жизни, что оказывает вредное воздействие на ребенка, злоупотребляют своими правами и / или жестоко обращаются с ним, в связи с чем имеет место опасность для жизни и/или здоровья ребенка.



Программа наставничества –

комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на

- организацию взаимоотношений наставника и наставляемого
- в конкретных формах для получения запланированных результатов



Направления наставничества –



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ



Наставник - специалист



Помощь в реадаптации,
решении актуальных проблем
постоянное сопровождение



ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЕ
ПЕРСОНАЛЬНОЕ



Наставник - общественник



Общение в неофициальной среде
Поддержка и развитие личной
активности несовершеннолетнего



ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЕ
КОРПОРАТИВНОЕ



Наставник - организация



Организация тематических
мероприятий
развивающего характера для
наставников и детей



РЕСУРСНОЕ



Наставник - источник
ресурсного обеспечения



Предоставление территориальных,
материальных и иных ресурсов для
общения наставников с детьми



Цель наставничества –

■ оказание личной и (при наличии соответствующих квалификаций) социально-психолого-педагогической помощи и поддержки подростку



Задачи деятельности наставника

Наставник может научить подростка:

- видеть и понимать проблему;
- принимать ее;
- разрешать ее;
- или осознавать неспособность справиться с ней самостоятельно и тогда обращаться за помощью.

- Установление контакта с подростком;
- Помощь в организации досуга;
- Помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка;
- Развитие кругозора;
- Обучение социальным и практическим навыкам подростка СОП, необходимым для адаптации в обществе;
- Помощь в конфликтных ситуациях в школе, на работе;
- *Помощь в получении образования;*
- *Правовая поддержка;*
- *Забота о быте подростка;*
- *Отслеживание социальных контактов;*
- *Контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия (ограничения пребывания на улице, обязанность учиться);*

Ключевые аспекты деятельности наставника

- 1. **Организационный** - наставник совместно с подростком участвует либо сам организует и предлагает подростку совместные мероприятия: походы в кино, в музей, театры, цирк, поход в лес и т.д.
- 2. **Консультационный** - наставник проясняет подростку его личное восприятие своей жизненной ситуации, включая трудности/проблемы: что ему нравится в своей жизни/ситуации/отношениях, что не нравится, чтобы он хотел изменить. Важнейшая задача - раскрытие сильных сторон, выявление и укрепление положительных личностных качеств подростков.
- 3. **Мотивационный** - наставник интересуется планами подростка на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет.
- Наставник сам предлагает различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах подростка.
- 4. **Сопроводительный** - наставник предлагает свою помощь в достижении желаний и целей подростка.
- При появлении у подростка готовности пойти в кружок, секцию, клуб, наставник помогает ему в реализации этого желания, помогает в адаптации.
- 5. **Посреднический** - наставник может выступать посредником между подростком и обществом, подростком и семьей.

2

Этапы работы наставника

Этапы

- Подготовка.** Предварительное знакомство с несовершеннолетним.
- Первый контакт.** Установление контакта с несовершеннолетним (индивидуально либо в ходе совместного посещения с каким-либо специалистом).
- Регулярные встречи.** Совместное участие наставника с несовершеннолетним в серии готовых досуговых, развивающих и иных мероприятий, а также – в мероприятиях, предложенных наставником (с участием ресурса своего места работы и т.д. и т.п.). Организация и сопровождение подростка при обращении за помощью к «узким» специалистам.
- Супervизия.** Регулярные встречи (общение, в т.ч. онлайн) наставника с куратором проекта, с другими наставниками, оценка уровня контакта, заинтересованности несовершеннолетнего, степени его включенности в общение, обсуждение возникающих проблем, поиск решений, обмен техниками и методиками и пр.
- Мониторинг.** Подготовка краткой информации о работе с несовершеннолетним (сохранность контакта, регулярность контакта, ключевые успехи и сложности, достигнутые и возникшие за месяц).

Задачи этапа : подготовка

1. Ознакомление с документацией (личное дело, характеристики и пр.)
2. Беседы со специалистами (педагоги, психологи, тренера и пр.) и неспециалистами о несовершеннолетнем
3. Составление собственного представления о подростке (сильные, слабые стороны, возможные трудности во взаимоотношениях)
4. Предварительная оценка потенциальной совместимости личностных и профессиональных характеристик наставника с потенциальным наставляемым

Задачи этапа : первый контакт

1. **Информирование**
2. Минимальный личный **контакт**
3. Составление собственного представления о подростке
4. **Получение согласия** подростка на дальнейшие встречи
5. Определение удобных для несовершеннолетнего форм контактирования с ребенком **режима личных встреч** (минимум- раз в неделю) (телефон, интернет)

Задачи этапа : регулярные встречи

- **Организация встреч** наставников с несовершеннолетними (территория организованного досуга)
- Обеспечение вариантов **организованных форм общения** (календарь мероприятий)
- **Ресурсное обеспечение** личных вариантов общения наставника и несовершеннолетнего (допуск к пространствам совместной деятельности)
- **Организация и сопровождение** подростка при обращении за помощью к «узким» специалистам.

Задачи этапа : супервизия

Обеспечение встреч:

- по обмену опытом
- по получению консультаций узких специалистов
- по повышению квалификации наставников

Задачи этапа : мониторинг

Периодичная оценка степени

достижения конкретных поставленных задач (пример: наладить устойчивый контакт.

Результат: наложен, наложен, но неустойчив, не наложен; заинтересовать занятиями футболом. Результат: записался, посещает секцию, записался, но пропускает, не удалось заинтересовать).

положительной динамики несовершеннолетнего в поведении (стал меньше/больше

нарушать нормы, курить, драться и пр.); в эмоциональной сфере (стал менее/более выдержаным, раздражительным, агрессивным и пр.); в социальной сфере (вернулся в школу, устроился на подработку, записался и посещает секцию и пр.).

устойчивости межличностного контакта наставника и несовершеннолетнего (

подросток начал/перестает выступать инициатором встреч, инициатором планирования содержания встреч с наставником; длительность встреч растет/падает; поводы, темы общения с наставником расширяются/сужаются и пр.).

3

Перечень методик

Этап подготовка

Примерный Бланк предварительной оценки информации

№	вопросы	Варианты ответа (со слов собеседников и из документов)	Дополнительно выявленные черты\информация\факты
	сильные стороны подростка	Общителен Контактен Доброжелателен Честен Социально активен Умен Справедлив Критичен Толерантен Эмпатичен	
	слабые стороны подростка	Неконтактен Замкнут Агрессивен Лжив Социально пассивен Глуп Некритичен Безразличен Бесчувственен Нетерпим	
	актуальные потребности подростка	Физиологические, В безопасности, В принадлежности и любви, В уважении, Познавательные, Эстетические, В самоактуализации	
	дополнительные риски	Личные: зависимость, психические проблемы, физические сложности (болезнь и пр.) Окружения: асоциальная семья, не учится, плохие условия проживания и пр.	
	сфера концентрации проблем	Самопринятие(самооценка), Эмоциональная (контроль эмоций), Зависимость (от веществ, от деятельности, от людей),	
	последний значимый факт нарушения поведения\конфликта\проблемы	Дата, суть, участники, последствия	
	значимые для подростка лица в ближайшем окружении (социально-положительные)	Из числа родни: тетя Из числа друзей: друг с детсада Из числа официальных лиц: учитель физики Иное: сосед и пр.	

Этап подготовка

Предварительный самоанализ личных ресурсов для взаимодействия с подростком

■ Рекомендуется самому точно знать:

1. **За что подросток должен вас уважать** (и соответственно, к вам прислушиваться, и, в идеале, подчиняться)

До первой встречи желательно найти то, что с одной стороны интересует (может интересовать) подростка, а с другой- то, в чем из этого вы хоть как-то (лучше-хорошо) разбираетесь. Тогда на первой либо второй встрече вы сможете это сообщить подростку.

2. **Чем вы, как личность, можете быть интересны подростку**

Попробуйте : написать на листке бумаги 10 – 15 своих самых сильных качеств.

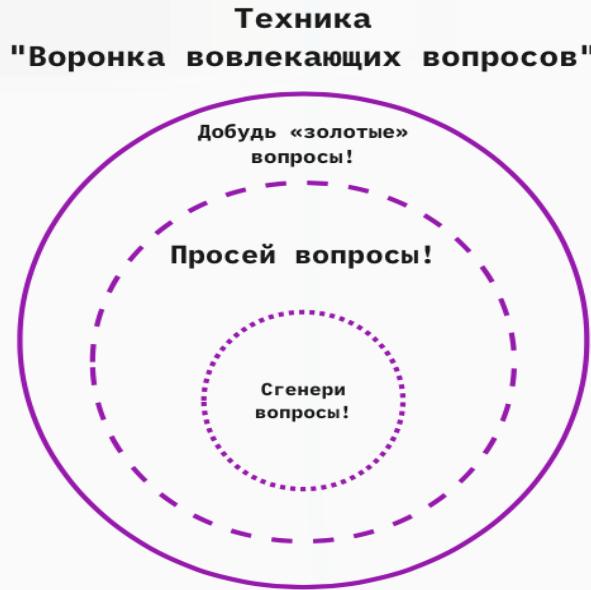
После сбора предварительной информации о подростке и позднее, после личных встреч, проанализируйте два списка (ваш и подростка) и выделите схожие качества. Попробуйте ответить себе, какие из этих качеств у вас сильнее, чем у подростков и почему. Чем подробнее вы это напишите, тем проще вам будет в дальнейшем взаимодействовать с подростком.

3. **Какие ваши общие способности могут поразить воображение подростка** и сформировать желание научиться этому

Здесь важно проанализировать ВСЕ ваши «таланты» и способности (включая ваши способности из детства, юности и пр.).

Этап подготовка

Предварительный анализ возможных тем обсуждения для взаимодействия подростком



1. Составь список всевозможных вопросов, которые бы ты задал наставляемому? (не оценивая их важность и уместность)
2. Посмотри на получившийся список. Подумайте, на какие вопросы наставляемый захочет ответить.
3. Запиши в блокнот только те вопросы, на которые точно бы ответил наставляемый.

Первый контакт

Место встречи:

Желательно – нейтральное (не школа и дом и пр.). Оптимально – некое пространство свободного общения, в котором УЖЕ организованы различные виды активности, в которых вы сможете принять участие ВДОЕМ.

Приемы, облегчающие установление контакта

Приветствие:

- улыбка
- обращение по имени или по имени-отчеству
- рукопожатие или иной тактильный контакт

Установление контакта глаз

- Изменение дистанции – социальной, психологической и физической
- встать, приветствуя собеседника, проводить к месту, где вы продолжите разговор
- целесообразно сесть не прямо лицом друг к другу, а под некоторым углом

В заключении встречи важно любым способом вызвать положительную эмоциональную реакцию подростка (улыбку, смех и пр.). Это «заякорит» общее положительное впечатление от встречи с вами и от вас как личности, что повысит вероятность повторной встречи.

Первый контакт

техники, повышающие комфортность общения

- **«Да-техника»:** старайтесь начинать установление контакта с нейтральных тем или вопросов, по которым можно получить положительный ответ подростка.
- Техника **«Втягивание в диалог»:** определяет меру вашей инициативы в разговоре: если вы будете говорить преимущественно сам, то контакт сильно затрудняется. Ваши обращения к подростку должны побуждать его высказываться. Обмен репликами нужно стараться уравновесить. Как это сделать? Учитывать в начале разговора позитивные интересы собеседника, его увлечения. Ссыльаться на людей, авторитетных для подростка. Проявлять доброжелательность и внимание к его высказываниям.
- **«Вы-техника»:** пока эмоциональная напряженность подростка не снята и не сформировано поле взаимного интереса, говорить следует о вещах, составляющих область его позитивных интересов, а отнюдь не ваших.
- Техника **«Три рода имен (обращений)»:** различают три варианта обращения к человеку в начале знакомства с ним: имена, принадлежащие человеку; обращения, которые нравятся человеку; обращения, признаваемые им, но вызывающие у него отрицательную реакцию. Нейтральным является имя – отчество. Если известны обращения, на которые партнер претендует, то их употребление сигнализирует об интересе и внимании к человеку. Однако это выдает вашу предварительную информированность и может насторожить подростка.
- Техника **«Приятное зеркало»:** искусство вести беседу на темы, подкрепляющие самоуважение подростка. Поведенчески техника проявляется в полной эмоциональной пристройке к линии беседы, вызывающей позитивные реакции собеседника. Выражение согласия с высказанным собеседником суждением может быть не только словесным: многое значат жесты восхищенного удивления, сопереживание в мимике и пр.

Первый контакт

структура эффективной беседы

Когда подросток вам что-то рассказывает, рекомендуется **слушать и слышать**, что он говорит.

Очень важно дать понять подростку, что вы участвуете в беседе и вам важно, что он рассказывает. Но до тех пор, пока подросток не закончил рассказывать вопрос задавать не рекомендуется.

Три фазы выслушивания:

1 фаза — дать возможность говорящему высказать свою позицию (слушайте, не перебивая)

2 фаза — убедиться, что вы адекватно поняли собеседника . Для этого, после того, как подросток закончит рассказывать, можно задать уточняющие вопросы, которые:

помогут вам прояснить ситуацию (А когда это случилось?),

эмоциональное отношение подростка к этой ситуации (Что ты при этом почувствовал?)

его мысли на этот счёт (Что ты подумал в тот момент? А что ты сейчас об этом думаешь?).

после уточнения деталей, можно перейти к демонстрации того, что именно вы поняли из услышанного (проговаривание, повторение высказываний подростка, -перефразирование, повторение ключевых фраз и слов в сокращенной форме): «Итак, ...», « Как я понял, ...»

3 фаза — высказать свою точку зрения по поводу высказанного (вербализация развития идеи: попытка вывести логическое следствие из высказывания подростка): «Исходя из твоих слов, можно сделать вывод, что...», «Ты так считаешь, видимо, потому, что...».

Первый контакт

Техники нормализации взаимодействия

Техники выравнивания напряжения

- вербализация своего эмоционального состояния или состояния партнера
- подчеркивание общности с подростком – сходство интересов , мнений, оценок, возраста и т.д.
- проявление интереса к проблемам подростка
- акцентирование значимости мнения подростка в ваших глазах
- в случае вашей неправоты – немедленное признание
- обращение к фактам

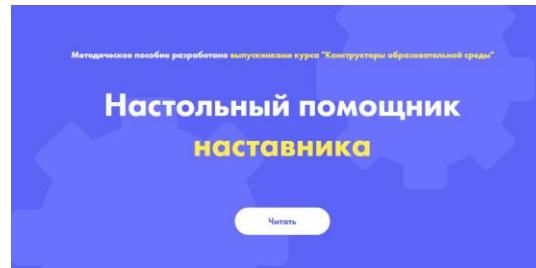
Факторы, повышающие напряжение

- прерывание речи партнера
- принижение, негативная оценка личности партнера
- подчеркивание разницы между собой и партнером
- приуменьшение вклада партнера и преувеличение своей роли
- резкое ускорение темпа речи, повышение голоса, его интонации
- избежание пространственной близости и контакта глаз с партнером

Регулярные встречи: содержание общения



[Rukovodstvo_nastavnika_po_provedeniyu_vstrech.pdf](https://rosatomtalents.team/posobie)



<https://smarteka.com/uploads/files/2020/11/19/e77053d5-4e08-42af-aeab-4-ada32f891b1d32cf5b54-8d90-446d-8a48-cac5a4b00f9c.pdf>

ТЕХНОЛОГИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Сборник
лучших практик наставничества
в работе с детьми группы риска

<https://smarteka.com/uploads/files/2020/11/19/e77053d5-4e08-42af-aeab-4-ada32f891b1d32cf5b54-8d90-446d-8a48-cac5a4b00f9c.pdf>

Наставник – мастер на рабочем месте

https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2012/09/29/1243897864/OrgPsy_2012-3_Konyaeva_67-89.pdf

Регулярные встречи: техника бесконфликтного общения "Я-сообщение"

Перед началом общения вы оговариваете с подростком, что он и вы при рассказе о чём либо говорите только от своего имени.

- Когда я ... (описание ситуации)
- Я чувствую ... (описание своего настроения, своих эмоций, чувств)
- Мне хочется ... (описание сиюминутных желаний)
- Я начинаю думать ... или Мне кажется, что (описание мыслей по поводу происходящего)
- Поэтому, мне бы хотелось ... или Поэтому, мне было бы приятно ... (конструктивное предложение по поводу выхода и/или разрешения ситуации)

Регулярные встречи: техника бесконфликтного общения "Я-сообщение"

Перед началом общения вы оговариваете с подростком, что он и вы при рассказе о чём либо говорите только от своего имени.

- Когда я ... (описание ситуации)
- Я чувствую ... (описание своего настроения, своих эмоций, чувств)
- Мне хочется ... (описание сиюминутных желаний)
- Я начинаю думать ... или Мне кажется, что (описание мыслей по поводу происходящего)
- Поэтому, мне бы хотелось ... или Поэтому, мне было бы приятно ... (конструктивное предложение по поводу выхода и/или разрешения ситуации)

Регулярные встречи

МОТИВИРОВАНИЕ ПОДРОСТКА

Техника Система развивающих вопросов

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? • На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет подростку осознать личную ответственность, обозначить зоны своей компетентности.
Осознание возможностей и препятствий	Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? • Какие условия были бы идеальны для достижения цели? • Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	Психологическая подготовка к препятствиям. Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут.
Разработка плана действий	Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? • Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? • Кто будет отвечать за каждый этап? Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? • Какие дополнительные средства и помочь понадобятся на каждом этапе? • Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?	Подросток учится: - отделять значимые критерии от незначимых; - планировать работу и время; - самостоятельно определять уровень своего мастерства(т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы); - работать в команде.
Окончательная проработка	• Что еще требует дополнительного уточнения? • Какие существуют варианты? • В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	Подросток учится творческому подходу к решению любой задачи.

Регулярные встречи: техники контроля внимания/поведения

Техники **реагирования на неуправляемое поведение подростка**

- в ситуации, когда подростки становятся неуправляемыми, можно некоторое время помолчать (это может привлечь их внимание)
- если это не помогает, попробуйте привлечь внимание изменением положения своего тела либо громким звуком/ неожиданным действием и пр.
- получив внимание, предложите подростку выговориться, рассказать о причинах недовольства и пр.

Для того, чтобы научиться привлекать к себе внимание, потренируйтесь в компании друзей и коллег по работе. Попробуйте привлекать внимание разными способами. Затем составьте список тех способов, которыми вы пользовались, и проранжируйте их:

- по тому, насколько они эффективны
- по тому, насколько они удобны для вас

После этого выберите 5 - 6 способов привлечения внимания, которыми вы будете пользоваться.

Регулярные встречи: техники выхода из конфликта

При возникновении конфликта между вами и подростком рекомендуется:

■ в первую очередь выяснить, **чего хочет подросток**.

Это можно сделать с помощью уточняющих вопросов (С чем связано твоё поведение? Зачем ты сейчас это делаешь?) Вопросы рекомендуется задавать спокойным ровным голосом.

■ рекомендуется объяснить, **чего хотите от подростка вы**.

Если вы это сделаете, то конфликт будет фактически исчерпан, так как будут сформулированы две позиции, которые можно соотнести между собой.

■ рекомендуется сформулировать такой способ взаимодействия с подростком, при котором **не страдает ни ваша, ни его позиция** (если не получается - то страдают не сильно) и предложить его подростку.

Если подросток соглашается, то он обязуется вести себя определенным образом. И если он нарушает обязательства, вы можете обратить его внимания на это и напомнить, что он согласился на подобное взаимодействие сам.

■ если вы чувствуете, что вы не можете выполнить приведенные выше рекомендации непосредственно в ходе конфликта, то вам нужно **выйти в позицию наблюдателя**.

Представьте что вы – это просто прохожий, который наблюдает этот конфликт со стороны, и которому совершенно безразлично всё, что происходит, ему просто любопытно, чем всё это закончится.

При конфликте между подростками можно действовать точно так же, только необходимо выяснить, чего хотят оба подростка, и придумать **их** способ взаимодействия.

Регулярные встречи: ошибки наставника, разрушающие контакт

- Нарушение негласного контракта.** Если вы договорились о чем-то, а этот контракт, особенно негласный, был нарушен, этот факт способен вызвать очень сильную демотивацию.
- Неиспользование каких-либо навыков человека, которые он сам ценит.** Понимание того, что человек сам в себе ценит, какого он о себе мнения, очень важный момент в работе.
- Игнорирование идей и инициативы.**
- Отсутствие чувства причастности к работе и результатам.** Как только человек не получает никакой обратной связи о важности своей и вашей деятельности, он неизбежно будет демотивирован. Поэтому подчеркивание работы для успеха очень важно для поддержания мотивации.
- Отсутствие ощущения достижений, не видно результатов, нет личного роста.** Задача наставника – сделать так, чтобы подросток видел те изменения, которые с ним происходят. Например: «Вспомни, еще месяц назад тебе было сложно..... Посмотри, как ты вырос за этот месяц!» Отсутствие таких бесед также способствует демотивации.
- Отсутствие признания достижений и результатов со стороны значимых и «начальства».** Например: «Лучшиймесяца», награждение, пусть даже грамотой, тех, кто что-либо делает действительно хорошо. Любые новые начинания должны поощряться, и очень хорошо, если это делать корректно и публично. Полезны грамоты, призы, ресурсы интернета и т.д. и т.п.
- Отсутствие изменений в статусе** подростка (социальном, материальном и ином).

Супervизия

варианты тематики встреч с коллегами

- **личностно ориентированная супervизия** направлена на становления личности наставника как специалиста (различные аспекты его отношения к работе, гармонизации личностных и наставнических ценностей, целей). Предполагает собеседование по результатам деятельности наставника либо в течение определенного периода (реализация программы, проекта, серии встреч с клиентом), либо на определенном «знаковом» этапе деятельности (смена целевой группы клиентов, места деятельности и пр.).
- **профессионально ориентированная супervизия** призвана оказывать помощь в процессе профессионального становления наставника. Часто тесно перекликается по моментам использования с предыдущим вариантом.
- **клиентоориентированная супervизия** предполагает, что супervизор вместе с наставниками анализирует конкретную ситуацию клиента и возможные пути ее решения.
- **методоориентированная супervизия** предполагает, что супervизор совместно с наставниками отрабатывает определенные методы и приемы профессиональной деятельности не столько в аспекте непосредственного решения проблемы конкретного человека, сколько — помоши педагогу в видении общих закономерностей и принципов осуществления процесса.

Мониторинг критерии

- **улучшение социально-психологического состояния** подростка, снижение уровня его асоциальных поведенческих проявлений и т.д.;
- **динамика (улучшение/ухудшение) положения** (социального, ролевого и пр.) подростка в установленные сопровождением сроки;
- **степень** реальной **решенности проблемы** подростка;
- **степень удовлетворенности подростка** сотрудничеством с наставником;
- **желание подростка продолжить сотрудничество** с наставником.

Мониторинг модель Дональда Кирпатрика

№	Критерий	Характеристика
	Оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности	Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от общения с наставником. Для того чтобы оценить степень удовлетворения подростка от наставничества, используются вопросы. Вопросы отражают: удовлетворенность режимом, форматом, местом проведения встреч, условиями проведения и пр.; полезность наставничества для подростка лично; квалификацию наставника (как человека, специалиста и пр.); возможность и готовность применять полученные знания и умения в повседневной деятельности. Анкетирование проводят сразу по завершении определенного этапа (решения задачи, завершения периода и пр.). Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве процесса.
	Оценка изменений уровня знаний	Оценка знаний путем сравнения того, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Для некоторых качеств наилучший способ оценки — тесты. Иногда же имеет смысл лишь описать перечень ЗУНов . Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику
	Оценка изменения поведения	Изменилось ли поведение подопечного после работы с наставником? Стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, подопечный, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить: – до начала взаимодействия с наставником; – через 2 недели после его завершения; – повторно через 2–3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет, опросов., достаточно часто в подобных случаях используют метод «Тайный наблюдатель».

4

Нормативные акты

Документы

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, Утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019г. «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».
- Кодекс этики наставника в РФ (постановление президиума РАО от «30» ноября 2023 года № 8/2)



Спасибо за работу!

Селиванова Ольга Антиевна

профессор ТюмГУ, д.пед.наук, руководитель экспертной группы ООО «ОКАС» г.Тюмень

тел.: 8 9129266399
e-mail: towerred1966d@mail.ru