

УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ СО ВО
«Великоустюгский центр помощи
детям, оставшимся без попечения
родителей»





Н.Н. Долгина

14.01.2019

**Программа цикла встреч
«Школа наставников»**

г. Великий Устюг

Программа цикла встреч «Школа наставников»

Пояснительная записка

Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять и помочь. Наставничество рассматривается как метод психолого-педагогического сопровождения детей, способ непосредственного и опосредованного личного влияния на ребенка.

С каждым годом тема наставничества приобретает актуальность. Во многих развитых странах мира наставничество считается важнейшим элементом социально ориентированного общества.

Наставническая деятельность создает возможности для социально активной группы населения получить определенные жизненные навыки, найти поддержку и ощутить свою востребованность в обществе, реализовать свой потенциал, сформировать здоровый и эффективный жизненный стиль.

Наставник для воспитанника или выпускника интернатного учреждения - это «социальный аниматор», значимый взрослый, способный найти подход, раскрыть возможности и интересы подопечного, умеющий оказать социально-психологическую помощь и поддержку.

Существуют определенные требования к личности наставника, но не менее важно, чтоб взрослый имел знания и умения осуществить сопровождение подопечного эффективно и с максимальной пользой для обоих. Обучить наставника теоретическим основам сотрудничества, отработать практические навыки взаимодействия возможно через организацию цикла специальных встреч наставников с педагогами, психологами, другими специалистами.

Цель цикла встреч: обеспечить теоретическую подготовку и сформировать основные практические умения и навыки по социальному наставничеству для развития системы социализации воспитанников и выпускников.

Задачи работы по программе:

- формирование у наставников необходимых профессиональных и личностных компетенций, связанных с организацией наставнической деятельности;
- создание условий для сплочения пар «наставник» - «подопечный»;
- развитие у пар «наставник» - «подопечный» позитивных установок на включение в социально значимую деятельность.

Реализация программы предполагает параллельную работу по двум блокам: социально-педагогический блок и психологический блок.

Встречи социально-педагогического блока предполагают различные формы групповой работы (практикумы, лекционные занятия, дискуссионные обсуждения, деловая игра), индивидуальное сопровождение наставников (индивидуальная работа по написанию наставниками эссе, собеседования по изучению особенностей общения и возможных трудностей и путей разрешения конфликтных ситуаций, консультирование в ходе реализации проектной деятельности). Часть встреч организуется в парах «наставник» - «подопечный».

Тематика встреч объединена в разделы.

Раздел «Общие сведения о наставничестве»: понятие наставничества и опыт его применения, в том числе в центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей; права и обязанности наставников; практики и технологии наставничества, формы работы наставника.

Раздел «Особенности наставничества над подростком»: особенности подросткового возраста, приемы воспитательного воздействия и эффективные методы взаимодействия с подростком.

Раздел «Индивидуальное наставничество»: мотивация наставничества, особенности общения наставника и подопечного и возможные трудности и пути разрешения конфликтных ситуаций, формы индивидуальной и групповой работы наставника.

Раздел «Профориентация в наставничестве»: профессиограмма и основы ее создания, профориентационные экскурсии, диагностика профессиональных склонностей, активирующие профориентационные методы, методы изучения способностей к профессии.

Раздел «Проектный метод и возможности наставника»: составление карты проектов (практические индивидуальные занятия), сопровождение реализации проектов (индивидуальное консультирование консультирование), анализ результатов реализации проектов с подопечными.

Раздел «Командообразование»: методы формирования команды и практика их применения.

Раздел «Подведение итогов по блоку»: мифы о наставничестве, деловая игра «Наставник – это почётно!»

Психологический блок представляет собой практико-ориентированные формы взаимодействия с наставниками. В его основе – рассмотрения основных технологий наставничества и тренинги, направленные на формирование эффективных способов сотрудничества наставников с подопечными.

Раздел «Технологии наставничества» изучает возможности применения различных технологий и техник ведения случая, разрешения конфликтов, партнерства, убеждения, слушания, приспособления.

Раздел «Эффективное наставничество» содержит несколько психологических тренингов: формирования конструктивных навыков взаимодействия «наставник-подопечный», эмоционального выгорания наставников, развития организаторских способностей, эффективных приемов наставничества. Завершает блок индивидуальная рефлексия по итогам обучения в «Школе наставников» и практикум «Чемодан знаний».

Ожидаемые результаты реализации программы цикла встреч:

- у 100% участников встреч сформированы необходимые профессиональные и личностные компетенции, связанные с организацией наставнической деятельности;
- создано 20 пар «наставник» - «подопечный»;
- 20 пар «наставник» - «подопечный» включены в социально значимую деятельность.

**Тематический план «Школы наставников» для общественных организаций, общественных объединений,
социально-ответственного бизнеса**

Тема встречи	Краткое содержание встречи	Количество часов
Социально-педагогический блок		
Раздел «Общие сведения о наставничестве»		
Понятие наставничества и опыт его применения	Происхождение и развитие наставничества. Лучшие практики наставничества.	4
Наставничество в центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей	Организация системы наставничества в различных сферах деятельности центра: - коллективно-творческие дела - инструктивно-практические занятия - тематические недели - Дни открытых дверей - конкурсы, акции	4
Права и обязанности наставников	Принципы наставничества: 1. Личностный подход к человеку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать. 2. Системность – необходимость всестороннего анализа проблемы трудной жизненной ситуации человека и применение системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике. 3. Опора на положительное в подопечном, формирование деятельностного подхода «помоги себе сам». 4. Объективность подхода, знание многообразных аспектов жизнедеятельности, учет возрастных особенностей. 6. Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психологического сопровождения. 7. Неразглашение конфиденциальной информации о человеке.	4

	8. Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков.	
Практики и технологии наставничества	Современные модели наставничества: традиционное наставничество, ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, групповое наставничество.	4
Формы работы наставника	Индивидуальное наставничество: за один подопечным закрепляется конкретный наставник, который регулярно поддерживает с ним общение. Оно может быть заочным, но предпочтительнее очные встречи. Положительные аспекты индивидуального наставничества: - высокий уровень доверия; - глубокое понимание потребностей подопечного; - возможность практической реализации индивидуальных потребностей; - удобство обучения хозяйственно-бытовым навыкам или организации повседневных дел. Групповое наставничество: общение одного или группы наставников с группой подопечных. Как правило, оно преследует в большей степени обучающие цели. Достоинство подхода: - большой охват подопечных; - возможность формирования пар «наставник» - «подопечный» для индивидуального наставничества.	4
Сотрудничество наставника и опекаемого	Требования, предъявляемые к личности наставника: обладать гибким и критичным мышлением, коммуникативными способностями; быть толерантной и эмпатийной личностью; иметь развитую интуицию и рефлексивность, быть эмоционально	4

	<p>устойчивым, самокритичным; обладать оптимизмом, силой воли, стремлением к самосовершенствованию.</p> <p>Обсуждение требований.</p>	
<p>Правовая основа наставничества</p>	<p>Законодательство, регулирующие отношения в области образования и социальной защиты населения.</p> <p>Требования ФГОС СОО к личностным и метапредметным результатам образования детей.</p>	4
<p>Раздел «Особенности наставничества над подростком»</p>		
<p>Изучение особенностей подросткового возраста</p>	<p>Подростковый возраст и его особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время, когда формируется осознание себя в социуме, познание норм поведения и общения. Подростка особенно интересуют социальные проблемы, ценности, закладывается жизненная позиция. Появляется стремление к самореализации своих способностей. Ребенок в состоянии дифференцировать то, что действительно ему интересно, чем бы он хотел заниматься в будущем. <p>Анатомо - физиологические особенности подростков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - физические изменения (меняются пропорции тела подростка, его рост и вес); - появление вторичных половых признаков; - быстрая утомляемость и резкая смена эмоционального состояния у подростков. <p>Психологические особенности подросткового возраста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - чувство взрослости, причиной появления которого являются физиологические изменения; - становится приоритетным мнение коллектива о себе, своих поступках; - направленность на себя, самоисследование, самоанализ. <p>Поведенческие особенности подросткового возраста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целеустремленность, нацеленность на достижение максимального 	4

	<p>результата в том деле, которое вызывает острый интерес;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реакция эмансипации – желание вырваться из-под опеки взрослых, освободиться от наставничества и контроля со стороны старшего поколения; - потребность группироваться, занимать значимое место в своей группе. <p>Задачи наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стремиться к взаимопониманию; - позволить подопечному быть независимым в принятии решений; - уважать выбранную им позицию; - ограничения должны быть четко высказанными, понятными для подростка, связаны с ценностями или со значением для его дальнейшей жизни; - установить ненавязчивое общение с ребенком, пояснить ему, что этот трудный период закончится, оказывать поддержку. Следует попытаться стать для него другом и советчиком. 	
Наставник и социум	<p>Наиболее часто встречающиеся мотивы наставнической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - альтруизм, то есть желание бескорыстно «делать добро»; - компенсация отсутствия чего-либо в личной жизни наставника; - возможность приобрести и осмыслить собственный опыт; - реализация потребности иметь цель в жизни и место в обществе; - приобретение практического навыка взаимодействия с разными людьми. <p>Анализ конструктивности мотивов.</p>	4
Приемы воспитательного воздействия	<p>В методике воспитания описано множество приемов воспитательного воздействия. Рассмотрим наиболее эффективные в практике наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Авансированное доверие - подход к подопечному с оптимистической гипотезой, верой в его силы и возможности, надеждой на будущее 	4

	<p>успехи.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Компромисс - нахождение общих решений с использованием взаимных уступок и выражения уважения личности другого. - Опора на положительное в человеке как сосредоточение наставника на позитивном в подопечном и в окружающем мире. - Оставление наедине с собой - не обсуждать проступок и не давать оценки ему, а предоставить подопечному самому разобраться в негативной стороне поступка. - Положительное подкрепление - действие, вызывающее у подопечного удовлетворение происшедшим; это может быть похвала, эмоциональная реакция одобрения, восторг, дружеский жест, материальное вознаграждение. - Создание ситуации для проявления подопечным лучших своих качеств, достижения успеха, сопровождается признанием достоинств и достижений, позволяет сформировать позитивную самооценку и стимулировать дальнейшую позитивную деятельность. - «Я» - сообщение - прием оценки, применяемый в тот момент, когда не требуется явно указать или открыто высказаться об отношении или поведении подопечного, но необходимо тонко скорректировать его отношение и действия. Это высказывание типа: «Я так переживала...», «Я всегда волнуюсь, когда...», «Я не находила себе места» и т.п. - «Ты» - сообщение - прием скрытой оценки, заключающийся в объяснении либо предположении причин поступка подопечного. Высказывания типа: «Ты, конечно...», «Тебе, вероятно...», «У тебя скорее всего...». - Контакт глаз как средство невербального общения. С помощью такого контакта можно выразить свое отношение к поведению подопечного. 	
Наставничество в	Задачи наставника в профориентации в зависимости от возраста	4

профориентации	<p>подопечных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделение общей цели работы (если представления наставника и подопечного о целях будут разными, то взаимодействия не получится); - использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (наставник должен подобрать средства, методы, приемы, которые подопечный может понять и использовать для рассмотрения обсуждаемых вопросов и решения их на практике); - обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий подопечного, т. е. наставник должен не просто показать, как это средство используется, но и помочь подопечному использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем; - в идеальном случае наставник помогает подопечному построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. 	
Эффективные методы взаимодействия с подростком	<p>Правила поведения взрослых с подростком:</p> <p>Правило 1. Акцентировать внимание на поступках (поведении), а не на личности. Начинать свою работу следует с характеристики поведения без его оценки. Объясняя ребенку, почему его поступки так огорчают вас, избегайте оценочных слов вроде «плохо», «неправильно», «глупо», «по-хамски». Субъективные слова только вызывают раздражение, «заводят» нас самих и в итоге уводят от решения проблемы.</p> <p>Правило 2. Управлять своими эмоциями. Когда подросток демонстрирует плохое поведение (властное или мстительное), наши собственные эмоции очень неприятны. Это могут быть гнев, возмущение, страх или беспомощность. Однако демонстрация собственных отрицательных эмоций поощряет плохое поведение подростка.</p>	4

	<p>Правило 3. Не усиливать напряжение ситуации. Взрослый должен научиться не увеличивать, а снижать напряжённость ситуации.</p> <p>Правило 4. Обсуждать проступок позже. Поговорить о поведении подростка или его решении нужно обязательно, но только не в момент самой выходки.</p> <p>Правило 5. Позволять подростку «сохранить лицо». Подростки, особенно властолюбцы, не успокаиваются, пока не устроят «шоу». Вместе с тем они знают, что взрослый сильнее, и имеет свои «козыри», чтобы вынудить их поступить по-другому. В результате такие дети всё-таки сделают то, о чём вы их просите, но по-своему. Мудрый взрослый умеет играть в игру «По-своему», потому что он знает: если мы играем в эту игру, мы позволяем ему «сохранить лицо», а вместе с тем получаем то, что нам нужно. Оба игрока тем самым выигрывают.</p> <p>Правило 6. Демонстрировать неагрессивное поведение. Конфронтация выбивает из колеи, эмоции выходят из-под контроля. В этой ситуации люди часто начинают общаться агрессивно. Крик, обвинения, унижение, ругань - всё это агрессивное общение.</p>	
<p>Раздел «Индивидуальное наставничество»</p>		
<p>Мотивация наставничества (индивидуальная работа по написанию эссе)</p>	<p>Наставникам предлагается написать эссе о наставничестве. В ходе написания эссе предлагается выразить мнение по следующим вопросам:</p> <p>Кто такой наставник? Чем полезен наставник воспитаннику (выпускнику)? Какие формы наставничества наиболее эффективны? Ваши совместные достижения? Какие перспективы взаимодействия с подопечным Вы видите? Ваши пожелания коллективу центра по развитию движения</p>	<p>10</p>

	<p>наставничества?</p> <p>Организуется индивидуальное собеседование с наставниками по обсуждению эссе.</p>	
<p>Особенности общения наставника и подопечного (индивидуальное собеседование по изучению особенностей общения)</p>	<p>Индивидуальное консультирование наставников по вопросам особенностей построения взаимодействия с подопечным:</p> <ul style="list-style-type: none"> - возрастные особенности подопечного; - социальная ситуация его развития; - личностные и характерологические особенности подопечного; - наиболее эффективные методы взаимодействия; - задачи наставничества в решении конкретных проблем жизнеустройства подопечного; - перспективы взаимодействия в паре «наставник» - «подопечный». 	20
<p>Возможные трудности и пути разрешения конфликтных ситуаций (индивидуальное сопровождение пар)</p>	<p>Определение способов регулирования конфликтов по методике К. Томаса (самодиагностика наставников).</p> <p>Индивидуальное обсуждение типичных реакций наставника на конфликт, эффективность и целесообразность типичных реакций, информации о других возможных способах разрешения конфликтной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конфронтация (соревнование, соперничество), которое выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого человека; - приспособление (уступчивость), означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого; - компромисс, как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок; - уклонение (уход, игнорирование), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; 	20

	- сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.	
Формы индивидуальной работы наставника	<p>- Индивидуальные консультации проводятся исходя из запроса подопечного. В процессе общения не следует навязывать свое мнение подопечному. Более важным и конструктивным будет направлять подопечного к самостоятельному поиску решения своей проблемы.</p> <p>- Беседы с подопечным могут проходить в любое время и в любом месте, которое будет удобно обеим сторонам. Тематика бесед определяется совместно, в процессе взаимодействия с подопечным или же наставник самостоятельно определяет тему и включает собеседника в обсуждение.</p> <p>- Практическое занятие может определяться как домашнее задание для подопечного после проведенной беседы. Другим вариантом может быть практическое занятие, построенное по принципу «здесь и сейчас» познавательной и развивающей направленности, на котором наставник обучает подопечного чему-либо в процессе общения.</p> <p>- Индивидуальная помощь является, по сути, оказанием наставником посильной помощи подопечному в случаях острой необходимости. При оказании помощи важно помнить, что не бывает совершенно беспомощных людей, следовательно, главным правилом наставника является оказание помощи в разумных пределах, т.е. наставник не должен все делать за подопечного. В противном случае конструктивных изменений в жизни подопечного, в его поведении не произойдет.</p>	7
Формы работы наставника с группой	<p>Групповая работа используется при совместной организации деятельности нескольких волонтеров наставников для своих подопечных одной категории.</p> <p>Формы групповой работы:</p>	6

- Групповая консультация. Должен быть установлен комфортный для всех участников консультации эмоциональный климат, обеспечивающий успех консультации. Для наставника и его подопечного групповая консультация является хорошим способом оценить и проанализировать эффективность взаимодействия в парах «наставник - подопечный», поделиться опытом, организовать совместную деятельность различной направленности с другими такими же парами, получить объективную оценку своих взаимоотношений друг с другом от сторонних наблюдателей, развить сеть социальных контактов.

- Групповую дискуссию можно организовать в виде встречи группы по интересам, организации обсуждения какого-либо вопроса за чаепитием или просмотра и последующего обсуждения художественного или документального фильма.

- Другим вариантом организации групповой работы является игра. При проведении игры вырабатываются и закрепляются определенные коммуникативные и социальные навыки, которые практически невозможно развить при индивидуальной работе в узком социальном окружении. В процессе игры подопечные, испытывающие проблемы в социализации, коммуникативного, эмоционального или поведенческого характера, могут попробовать себя в различных ролях. Темами игры могут быть разного рода социально-бытовые ситуации, а также ситуации разрешения конфликтов, установления контакта и т.д.

- Практическое занятие - еще один вид групповой работы наставников со своими подопечными. Наставники разрабатывают и проводят практические занятия различной направленности для своих подопечных одной категории.

Раздел «Профориентация в наставничестве»

<p>Профессиограмма основы ее создания</p>	<p>и</p> <p>Профессиограмма – информационный документ, в котором описаны особенности профессии или специальности, служащий для ознакомления с избираемой специальностью.</p> <p>Схема профессиограммы:</p> <p>I. Общие сведения о профессии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возникновение профессии, произошедшие изменения ее содержания; 2) смежные профессии; 3) спрос на профессию. <p>II. Характеристика процесса труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) орудия труда; 2) рабочее место; 3) продукция; 4) характер работы (монотонный или разнообразный и др.); 5) отрицательные стороны процесса труда. <p>III. Санитарно-гигиенические условия труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) режим труда и рабочий ритм; 2) основные требования к физическому состоянию организма работающего; 3) медицинские противопоказания; 4) возможные производственные травмы, профессиональные заболевания. <p>IV. Психологические требования профессии к человеку:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возможные трудности и напряженные ситуации; 2) основные качества, которыми должен обладать работающий: <ol style="list-style-type: none"> а) эмоционально-волевые; б) деловые; в) познавательные; г) моральные. <p>V. Сведения о профессиональной подготовке:</p>	<p>10</p>
-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

	<p>1) пути получения профессии; 2) условия поступления; 3) продолжительность обучения; 4) основные изучаемые дисциплины; 5) зарплата; 6) перспективы профессионального роста. VI. Другие дополнительные сведения о данной профессии. Практическая работа: составление профессиограммы своей профессии.</p>	
Профориентационные экскурсии	<p>Наставникам предлагается продумать и провести с подопечным профориентационную экскурсию на свое рабочее место. В ходе экскурсии необходимо обсудить следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности получения данной профессии; - трудовые функции; - условия труда; - орудия труда; - необходимые профессиональные и личностные качества; - востребованность профессии на рынке труда; - возможности карьерного роста. <p>Групповое обсуждение результатов проведения экскурсий.</p>	13
Диагностика профессиональных склонностей	<p>Диагностика профессиональных склонностей предполагает использование нескольких видов обследования подопечных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методики изучения способностей к профессии (требуется избирательное отношение к их подбору и подготовка к интерпретации результатов); - методики изучения личностных особенностей (помогают определить основные качества личности в соотнесении их с видами профессиональной деятельности); - метод наблюдения (при условии выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации 	10

	<p>результатов, способов интерпретации результатов и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор косвенной информации о подопечном от его друзей, педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса); - психофизиологические обследования (имеют смысл для профессий с особыми условиями труда); - «профессиональные пробы»; - использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности; - исследование и наблюдение за подопечным непосредственно в трудовой деятельности. 	
<p>Активирующие профориентационные методы</p>	<p>Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интересность, увлекательность процедуры методики для подопечных; - личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для подопечного, то для повышения к ним интереса следует провести другую методику (например, укрепить эмоционально-доверительный контакт или рассмотреть другие, более простые и понятные проблемы, все это может стать основой для обращения к первоначальной, более сложной проблеме); - добровольность участия подопечного в процедуре данной методики (есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции); - двухплановость действий, предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, наставник и подопечный в воображении могут перемещаться в иные времена, 	<p>10</p>

	<p>в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных «пространств» самоопределения и т. п.</p> <p>Группы активирующих профориентационных методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профориентационные игры; - игровые профориентационные упражнения; - карточные профконсультационные методики; - настольные карточные игры; - ролевые игры. 	
<p>Методы изучения способностей к профессии</p>	<p>Опросник интересов «Бланк профессиональных интересов», созданный Э. Стронгом диагностирует четыре показателя интересов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сходство интересов обследуемого с интересами лиц, достигших успехов в определенной профессии; - структуру интересов мужчин и женщин; - степень зрелости интересов; - уровень профессиональной подготовки. <p>Опросник интересов «Протокол профессиональных предпочтений» Г. Кьюдера.</p> <p>Он предназначен для определения предпочтительных интересов индивида среди широкого круга разных видов деятельности, но не прогнозирует предполагаемый выбор рода занятий на основе изученных интересов. Шкалы интересов включают различные виды деятельности. Опросник Г. Кьюдера диагностирует интерес испытуемого к определенным видам деятельности, а не к конкретным профессиям.</p> <p>«Ориентировочная анкета» (направленность личности).</p> <p>Предназначена для определения основных видов направленности человека: личной (на себя), коллективисткой (на взаимные действия), деловой (на задачу). Направленность на себя создается</p>	<p>10</p>

преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу, удовлетворения своих притязаний вне зависимости от интересов других. Направленность на взаимные действия определяет потребность в общении, в поддержании хороших отношений с окружающими, в успешном выполнении совместной деятельности.

«Определение уровня самоконтроля» (шкала локуса контроля Роттера). Предназначена для определения уровня субъективного контроля (УСК) личности - характеристики степени независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, его личной ответственности за свои действия и поступки.

«Определение ценностных ориентаций Рокича». Позволяет определить индивидуальную и групповую направленность на те или иные общечеловеческие ценности, цели и средства жизнедеятельности, выявить степень их значимости для человека и общую установку на определенный тип поведения (индивидуальный, потребительский, деятельностный, творческий). Анализ результатов носит качественный характер и заключается в определении доминирующей направленности ценностных ориентаций людей, их жизненной позиции по критериям уровня вовлеченности, с одной стороны, в сферу труда, а с другой - в семейно-бытовую и досуговую активность.

«Мотивационный тест Хекхаузена». Представляет собой методику изучения силы и направленности мотивов человека и касается преимущественно двух основных аспектов - мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи.

«Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А. Климов). Предназначен для определения интересов и профессиональных склонностей человека. Позволяет определить область

	профессиональных интересов и склонностей.	
Защита профессии	<p>Задание наставникам: совместно с подопечным подготовить в творческой форме выступление по представлению какой-либо профессии.</p> <p>Критерии оценивания выполнения задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - степень участия подопечного в подготовке выступления; - полнота предложенного материала; - креативность. <p>Оценивание выступлений проводится в ходе совместной встречи наставников и подопечных.</p>	10
Раздел «Проектный метод и возможности наставника»		
Проектный метод и его применение	<p>Проект - деятельность, направленная на создание определённого продукта или услуги.</p> <p>Структура социального проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Постановка проблемы проекта. 2. Определение целей и задач проекта. 3. Характеристика целевой группы проекта. 3. Описание механизма реализации проекта. 4. Выявление ресурсов для реализации проекта и определение команды проекта. 5. Календарный план реализации проекта. 6. Ожидаемые результаты работы по проекту. 7. Перспективы развития проекта. 	13
Составление карты проектов (практические индивидуальные занятия)	Индивидуальные практические занятия по составлению социальных проектов с наставниками. Консультативная и направляющая помощь наставникам в разработке проектов.	20
Сопровождение реализации проектов (индивидуальное)	Наблюдение за ходом реализации проектов наставниками. Консультирование, индивидуальная помощь парам «наставник» - «подопечный» в работе по проектам.	20

консультирование)		
Анализ результатов реализации проектов с подопечными	Презентации реализованных проектов в свободной форме парами «наставник» - «подопечный». Представление и обсуждение эффективности реализации проектов.	10
Этика в работе наставника (практикум)	<p>Основные этические правила работы наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не использовать отношения с подопечным в собственных интересах; - не принимать участие в любых формах дискриминации, основанной на национальности, сексуальных отношениях, возрасте, вероисповедании, семейном статусе, политической ориентации, умственных или физических недостатках, привилегиях, персональных характеристиках; - завершить работу с подопечным и отношения с ним, когда такая работа и отношения перестают быть необходимыми и более не служат нуждам и интересам этого человека или семьи; - в случае, когда какое-либо другое лицо официально назначено выступать в защиту подопечного, наставник должен иметь дело с этим лицом исключительно в интересах подопечного; - не позволять вовлекать себя в любые действия, которые оскверняют или уменьшают гражданские или юридические права подопечного, даже если это делается по просьбе подопечного; - обеспечивать активную субъективную позицию самого подопечного, не допускать унижения достоинства личности подопечного формами оказываемой ему благотворительной помощи; - сохранять тайну подопечного и его права на конфиденциальность. <p>Дискуссия по формулированию и принятию этических правил.</p>	4
Раздел «Командообразование»		
Наставник как активный субъект команды	Суть команды заключается в общем для всех ее членов обязательстве. Такого рода обязательство требует наличия некоего назначения, в которое верят все члены команды, - ее миссии. Миссия команды	14

	<p>должна включать элемент, связанный с выигрыванием, первенством, продвижением вперед. Существует отличие целей команды от ее назначения (миссии): цели команды позволяют следить за своим продвижением по пути к успеху, а миссия как более глобальное по своей сути придает всем конкретным целям смысл и энергию.</p> <p>Эффективную команду можно охарактеризовать общепринятыми критериями эффективности любой организационной структуры, однако есть специфические черты, присущие только команде. Прежде всего, это нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.</p> <p>Эффективной можно назвать такую команду, в которой</p> <ul style="list-style-type: none"> - неформальная и открытая атмосфера; - задача хорошо понята и принимается; - члены группы прислушиваются друг к другу; - в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы; - в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств; - конфликты и разногласия между членами группы центрируются вокруг идей и методов, а не личностей; - группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства. 	
<p>Методы формирования команды</p>	<p>Формирование команды - один из уровней организационного консультирования. Существует три уровня проведения процессов формирования команд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) индивидуальное консультирование, т. е. управление трудными 	<p>10</p>

	<p>проблемами, возникающими в результате существования в организации;</p> <p>2) непосредственно формирование команды - активное командное включение в планирование организационных изменений (команда определяется как группа из более двух человек, динамично взаимодействующих, зависимых друг от друга и направленных в сторону общей цели/миссии. Каждый член команды играет определенную роль, занимает четкую позицию и выполняет определенную функцию в команде);</p> <p>3) построение межкомандных взаимоотношений. Может существовать несколько отдельных и независимых групп, из которых необходимо сформировать команды. В этом случае консультирование направлено как на процесс формирования команд, так и на налаживание взаимосвязи между ними.</p>	
<p>Практика применения методов формирования команды</p>	<p>Каждому наставнику предлагается выбрать и выполнить практическое задание: представить презентацию. В качестве команды рассматривается группа участников встречи.</p> <p>Лидер глазами команды Команда глазами лидера Сильные стороны команды Угрозы для команды Возможности команды Миссия команды Стратегия команды Моя роль в команде Уровень формирования команды Конкуренты глазами команды Команда глазами конкурентов</p>	<p>15</p>
<p>Раздел «Подведение итогов по блоку»</p>		

<p>Мифы о наставничестве</p>	<p>Обсуждение распространенных мифов о наставничестве:</p> <p>Миф 1. Наставники получают деньги за то, что общаются с подопечными.</p> <p>Волонтерство само по себе не предполагает вознаграждения. Волонтером - наставником становится только тот человек, который сам захотел принять участие в этой программе, подружиться с ребенком или подростком и узнать что-то новое для себя. Он не получает за это денег или каких-либо других льгот.</p> <p>Миф 2. Наставники - это спонсоры. Они могут подарить все, что ты хочешь.</p> <p>Главной целью наставничества является желание помочь подростку открыть для себя мир... Наставник хочет общаться со своим подопечным, помогать ему решать разные сложные ситуации, поддерживать во всех начинаниях, но точно не хочет быть «денежным мешком». Часто бывает, что правила программы запрещают наставникам дарить дорогие подарки своим подопечным. Это не значит, что наставник никогда ничего не дарит. В обычной жизни люди делают друг другу подарки на день рождения, Новый год или другие праздники. Эти отношения - не исключение. Иногда можно подарить друг другу небольшой сувенир как знак того, что этот человек тебе важен и дорог. Но подарки - это не цель, не стоит ждать подарков как дополнения к общению.</p> <p>Миф 3. Наставник - это еще один учитель или воспитатель.</p> <p>Он будет учить меня жизни и давать советы, которые я не прошу. Существует такой миф, что если наставник – это взрослый человек, то он обязательно будет учить жизни, отчитывать за ошибки и давать непрошенные советы. Но роль наставника в первую очередь – это роль товарища, старшего друга. А с друзьями мы всегда общаемся на равных. Мы можем указать на ошибки, если нас просят, можем дать</p>	<p>16</p>
------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

хороший совет или просто выслушать своего товарища. То же самое происходит и в отношениях между наставником и подопечным. Разница только в том, что у наставника немного больше жизненного опыта и, возможно, он уже знает различные варианты решения ситуаций, с которыми ты столкнулся только что. И он готов поделиться с тобой этими решениями, если ты попросишь.

Миф 4. Наставник - взрослый человек, а значит, он вряд ли меня поймет и мне будет с ним скучно.

Насколько понимает или не понимает тебя другой человек, зависит не от возраста, а от желания понять. И это желание есть у всех наставников. При этом большинство из них активно используют социальные сети, различные гаджеты и в курсе последних событий и трендов. Даже если наставник не знает модных сейчас музыкальных групп или песен, не умеет кататься на лонгборде и никогда не играл в Майнкрафт, это совсем не значит, что вам будет скучно. Вы можете вместе обсуждать музыку, спорт, мечты и открывать для себя что-то новое.

Миф 5. Общение с наставником нужно только для развлечения.

Общение с наставником, помимо развлекательных прогулок, как правило, наполнено полезными занятиями (например, походами в интересные музеи, поиском колледжа), спортивными тренировками или другими занятиями, которые будут нужны и интересны именно вам. И при этом даже подготовку уроков можно сделать весьма интересным мероприятием.

Миф 6. Наставник может меня усыновить (взять под опеку).

Как правило, наставниками становятся те люди, которые по разным для себя причинам не готовы взять ребенка или подростка в семью, но при этом хотят оказать помощь и поддержку другим доступным для себя способом. Иногда бывает так, что сначала человек общается и

	<p>дружит с подопечным, а после нескольких лет принимает решение забрать его в семью, но такое бывает очень редко, и не стоит на это рассчитывать.</p> <p>Миф 7. Если я пожалуюсь своему наставнику на воспитателей / родителей / сверстников, то он сразу же сможет решить все конфликты.</p> <p>Наставник – не волшебник, он не может взмахом руки решить все проблемы. Более того, он обязан согласовывать свои действия с воспитателем, директором или опекуном. Поэтому наставник может помочь тебе найти различные пути решения конфликтных ситуаций, поговорить с воспитателем или родителями и поддержать тебя в решении проблемы, но не решить ее за тебя.</p>	
Деловая игра «Наставник – это почётно!»	<p>Встреча проводится совместно с наставниками и их подопечными. Подготовительная работа: подопечные готовят представление своих наставников.</p> <p>В ходе встречи все подопечные представляют наставников, выражают собственное мнение о процессе взаимодействия.</p>	4
Итого по блоку		300
Психологический блок		
Раздел «Технологии наставничества»		
Технология ведения случая	<p>Суть технологии в оказании содействия подопечному в получении доступа к реабилитационным, медицинским, психологическим программам, программам поддержки, координации предоставляемых услуг.</p> <p>Кроме того, важная роль отводится посредничеству между различными службами и профессионалами, установлению договоренности об услугах, в случае, если необходимые программы недоступны.</p> <p>«Управление случаем» предполагает практическую деятельность, при которой наставник не только сам взаимодействует с подопечным и его</p>	4

	<p>окружением совместно с привлеченными профессионалами, но и координирует их деятельность.</p> <p>Наставник изучает потребности, организует, координирует, ведет мониторинг, оценку совместных действий.</p>	
Технология разрешения конфликтов	<p>Способы или тактики улаживания конфликтов столь же многообразны, как и сами конфликтные ситуации. Однако все они могут быть сведены к следующим трем основным вариантам:</p> <p>1) силовое подавление, или метод насилия (более сильная сторона принуждает более слабую к безоговорочному подчинению и принятию своих требований. Инструментом подавления выступает агрессия, прямое насилие, использование зависимости (экономической, юридической или иной) слабой стороны, психологическое насилие, шантаж и угрозы. Как правило, побуждающим мотивом, стимулирующим насилие, является обладание достаточно большим объемом силовых ресурсов, обеспечивающим явное преимущество в конфликтном противостоянии);</p> <p>2) тактика ухода, или избегание конфликта (игнорирование конфликтной ситуации, отказе от признания ее существования, оставлении «сцены», на которой разворачивается конфликт, самоустранении или физически или же в психологическом смысле. Эта тактика означает, что человек, оказавшийся в конфликтной ситуации, предпочитает не предпринимать никаких конструктивных шагов по ее разрешению или изменению);</p> <p>4) тактика компромисса или сотрудничества (наиболее простым и распространенным является компромисс - выход из конфликтной ситуации, основанный на взаимных уступках сторон. При этом способе примирения важно, чтобы каждый из участников чего-то добивался. Действует рациональная стратегия: лучше получить что-то, чем потерять все).</p>	4

<p>Технология партнерства</p>	<p>Партнерство предполагает отношение к другому человеку как к равному.</p> <p>Партнер – это участник взаимодействия, способный к диалогу, групповому общению, к работе в команде, соблюдающий правила и нормы этики и сотрудничества.</p> <p>Механизмы партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимопонимание (формирование общих целей и форм взаимодействия); - координация (поиск таких средств общения, которые в наилучшей степени соответствуют намерениям и возможностям); - согласование (механизм взаимодействия мотивов партнерства). 	<p>4</p>
<p>Технология убеждения</p>	<p>Технология убеждения состоит из шести последовательных шагов.</p> <p>1-й шаг. Выявление проблемы, интереса партнера.</p> <p>Это самый важный шаг. Пока он не сделан, нет смысла переходить к дальнейшим разговорам. Состоит он из 3-х этапов.</p> <p>1. Выявление проблемы, интереса человека для себя.</p> <p>Постарайтесь понять, что хочет ваш партнер. Чем ему лично интересно ваше предложение.</p> <p>2. Вербализация (облечение в слова, произнесение вслух) проблемы, интереса.</p> <p>3. Подтверждение проблемы, интереса.</p> <p>Если проблему назвали вы, ждите от собеседника подтверждения. Пока вы не выявили проблему, интерес и не получили подтверждения от собеседника, нельзя переходить к дальнейшему разговору.</p> <p>2-й шаг. Предложение варианта решения проблемы.</p> <p>Это надо сделать кратко, сжато, понятно.</p> <p>Предложение должно быть конструктивным, логично обоснованным. Оно должно звучать доказательно.</p> <p>3-й шаг. Предложение вариантов выбора.</p>	<p>4</p>

	<p>Здесь возможно два варианта.</p> <ul style="list-style-type: none"> - предложение вариантов выбора в рамках положительного решения; - выбор между вашим вариантом и другими, заведомо неприемлемыми. <p>4-й шаг. Работа с вопросами и возражениями.</p> <p>После того, как вы изложили свое предложение, вряд ли собеседник сразу с вами согласится. Он будет задавать вопросы и возражать вам. Очень важно отнестись ко всем возражениям как к вопросам. Более того, надо перефразировать эти возражения, сформулировать их как вопросы.</p> <p>5-й шаг. Реализация выбора.</p> <p>Это ваше с партнером конкретное действие, реализующее ваш выбор. Например, поход в магазин за нужной вещью, заключение договора, голосование на выборах, переговоры с другими людьми, которых касается ваше решение, и прочее.</p> <p>Этот шаг может быть сделан сразу после принятия решения.</p> <p>6-й шаг. «Прививка».</p> <p>Суть его в том, чтобы подготовить партнера к тому, что его будут убеждать в правильности сделанного им выбора.</p>	
Техники слушания	<p>Можно выделить следующие виды слушания: рефлексивное (активное), нерефлексивное (пассивное), эмпатическое.</p> <p>Нерефлексивное (пассивное) слушание - это умение внимательно молчать, не вмешиваясь в речь собеседника своими замечаниями. Слушание этого вида особенно полезно тогда, когда собеседник проявляет такие глубокие чувства, как гнев или горе, горит желанием высказать свою точку зрения, хочет обсудить наболевшие вопросы. Ответы при нерефлексивном слушании должны быть сведены к минимуму: «Да!», «Продолжайте», «Интересно» и т. д.</p> <p>В деловом, как и в любом другом общении, важно сочетание</p>	4

	<p>нерефлексивного и рефлексивного слушания.</p> <p>Рефлексивное (активное) слушание представляет собой процесс расшифровки смысла сообщений. Выяснить реальное значение сообщения помогают рефлексивные ответы, среди которых выделяют выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование.</p> <p>Выяснение представляет собой обращение к говорящему за уточнениями при помощи ключевых фраз типа: «Я не понял», «Что вы имеете в виду?», «Пожалуйста, уточним это» и т. п.</p> <p>Перефразирование - собственная формулировка сообщения говорящего для проверки его точности. Ключевые фразы: «Как я понял вас...», «Вы думаете, что...», «По вашему мнению...»</p> <p>При отражении чувств акцент делается на отражении слушающим эмоционального состояния говорящего при помощи фраз: «Вероятно, вы чувствуете...», «Вы несколько расстроены...» и т. д.</p> <p>При резюмировании подытоживаются основные идеи и чувства говорящего, для чего используются фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...», «Если теперь подытожить сказанное вами, то...». Резюмирование уместно в ситуациях при обсуждении разногласий в конце беседы, во время длительного обсуждения вопроса, при завершении разговора.</p> <p>Эмпатическое слушание позволяет переживать те чувства, которые переживает собеседник, отражать эти чувства, понимать эмоциональное состояние собеседника и разделять его. При эмпатическом слушании не дают советов и оценок, не критикуют, не поучают. Именно в этом и состоит секрет хорошего слушания – такого, которое дает другому человеку облегчение и открывает новые пути для понимания самого себя.</p>	
Техники приспособления	Существует три этапа установления (восстановления) контакта в технике присоединения:	4

	<p>«Настройка» - это понимание, как собеседник себя чувствует. Основная цель присоединения - стать для собеседника «своим», а не «чужим», и основной метод здесь, понять каким образом человек хочет получать от вас информацию: он ее хочет увидеть (представить), он ее хочет от вас услышать, он ее хочет почувствовать? Известно, что по типу восприятия люди делятся на визуалов (преимущественно зрительная информация), аудиалов (преимущественно слуховая информация), кинестетиков (тактильные ощущения). Выяснив, к какому типу относится ваш собеседник, употребляйте в своей речи соответствующие обороты.</p> <p>«Присоединение». Основной принцип присоединения - подстроиться под такт и ритм вашего собеседника, который он уже создал. Следует стать ближе на уровне тела, дыхания, голоса, лексики, убеждений и ценностей.</p> <p>«Ведение» - процесс при котором собеседник начинает вас бессознательно копировать. Помните про необходимость создания нужной дружественной атмосферы для максимального приема информации от вас и при малейшем нарушении контакта старайтесь его наладить.</p>	
<p>Раздел «Эффективное наставничество»</p>		
<p>Диагностический пакет наставника (с индивидуальным анализом практического применения)</p>	<p>Практическое применение наставниками индивидуально подобранных методов и техник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тестов, анкет, опросников (разработанных педагогами и психологами рекомендованных к практическому применению); - наблюдение (по заранее разработанному плану с постановкой конкретных целей); - анализ продуктивной деятельности (рисунки, поделки, работы). <p>Анализ полученных в ходе диагностики результатов в ходе индивидуального собеседования с наставником.</p>	<p>20</p>

<p>Тренинг формирования конструктивных навыков взаимодействия «наставник- подопечный»</p>	<p>Разминка: «Первая скрипка».</p> <p>Один человек выходит за дверь. В это время все остальные участники выбирают кого-то, кто будет инициатором движений, которые группа синхронно начинает выполнять, когда первые игрок вернется в комнату.</p> <p>Задача водящего участника - внимательно понаблюдав за движениями группы, догадаться, кто является «первой скрипкой», чьи движения копируют все остальные участники.</p> <p>Мозговой штурм «В чем суть поддержки?»</p> <p>Вывод: Поддержка - знак внимания, который нужен собеседнику в ситуации, когда ему трудно или грустно, он разочарован или не достиг успеха в каком-либо важном для него деле. Поддержка помогает собеседнику преодолеть трудности и поверить в себя.</p> <p>Не всегда легко понять, что именно будет лучшей поддержкой для собеседника в данное время, но можно воспользоваться следующими подсказками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поддерживать собеседника нужно искренне, в противном случае он не почувствует помощи. - Поддерживать кого-то - значит показывать ему, что в него верят. - Важно найти для каждого человека особенные слова, которые помогут укрепить его собственную веру в себя. - Поддержки не бывает много. - Поддерживая собеседника, не нужно давать оценку его словам или поступкам. - Важно сравнивать человека только с ним самим. - Важно уметь поддерживать не только других, но и себя. <p>Обратная связь.</p> <p>Задание: Как вы считаете, что еще можно добавить? Кто вас чаще всего поддерживает? Кого вы чаще всего просите о</p>	<p>20</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

поддержке?

Нужна ли нам поддержка друг от друга? Часто ли мы чувствуем поддержку друг от друга.

Обсуждение ответов.

Упражнение: «Поддержать - значит помочь».

Тренер: Опишите одну из рабочих ситуаций, когда вы нуждались в поддержке. Какую поддержку вы хотели бы получить от коллег в этой ситуации.

Обсуждение ситуаций. И обратная связь: Трудно ли было выполнить это задание? Если да, то почему? Принимаете ли вы поддержку со стороны коллег?

Игра: «Кенгуру».

Одному участнику предлагается выйти за дверь и там дать инструкцию: участник должен изображать кенгуру до тех пор, пока кто-нибудь не догадается, кого он изображает. Группе же ведущий говорит, что сейчас участник будет показывать кенгуру, а им нужно в течение пяти минут делать вид, что пытаются отгадать, кого он изображает, но при этом называть любых животных, кроме кенгуру.

Упражнение: «Искусство поддержки».

Вопрос для обсуждения: Наше общение в сложных ситуациях (ситуациях неуспеха): взаимные упреки или стремление поддержать друг друга?

Поддержать человека можно разными способами - подберите свой пример к каждому из предложенных:

- найти «плюсы» (позитивные стороны) этой ситуации;
- произнести ободряющие и успокаивающие слова;
- присоединиться к чувствам собеседника, поделиться своими чувствами: «Я тебя понимаю, потому что...»;

	<ul style="list-style-type: none"> - вспомнить народную мудрость, пословицы или поговорки, подходящие по смыслу в этой ситуации; - выразить уверенность в том, что собеседнику по силам изменить ситуацию; - предложить рассмотреть ситуацию с разных сторон. <p>Обсуждение полученных результатов и впечатлений от упражнения. Игра: «Нас с тобой объединяет».</p> <p>Это упражнение выполняется в кругу с использованием мяча. Первый игрок - тот, у которого в руках мяч,- кидает мяч кому-то из своих коллег по группе, заканчивает фразу: «Нас с тобой объединяет...». Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо», если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет».</p> <p>Обратная связь. Презентация: «Я верю, что я».</p> <p>Обратная связь в конце тренинга, что понравилось, что не понравилось, что вы взяли для себя, чего бы еще хотели бы узнать.</p> <p>Рефлексия по психологическим картам «Тайна женской силы».</p> <p>Нужно взять колоду карточек в руки или разложить карточки рубашкой вверх. Несколько мгновений сосредоточиться: подумать о себе, своей жизни и актуальной ситуации. Затем задать вопрос: «Что мне нужно сделать сейчас, в каком направлении двигаться, от чего беречься, что развивать в себе?». Далее предстоит довериться своей руке и вытащить одну карточку из колоды. Прочитать то, что открылось и поразмышлять об этом. Ответ придет.</p>	
Тренинг эмоционального выгорания наставников	<p>Упражнение «Поза Наполеона»</p> <p>Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки.</p>	20

По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

Упражнение «Коллективный счет»

Участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы - называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

В некоторых группах участники бывают достаточно сообразительны, что не договариваясь начинают последовательно произносить числа натурального ряда по кругу. Обнаружив это, ведущий может похвалить участников за сплоченность и находчивость, но предлагает отказаться от этого приема.

Упражнение «Картинка»

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция: Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые

вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки.

Упражнение «Молодец!»

Инструкция: Разделиться на два круга - внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге - хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец - раз! А это ты молодец - два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Выдвигаем идеи «Как справиться с эмоциональным выгоранием?»

Участники разбиваются на несколько команд. Команды получают по стопке пустых карточек. Именно на них будут записываться новые идеи - по одной на каждой. Ведущий информирует об обязательных правилах этого этапа:

Принимаются и записываются абсолютно все выдвигаемые идеи. Это нужно для того, чтобы не мешать свободному полёту творческой мысли. Необходимо похвалить любую высказанную мысль, даже если она кажется вздорной. Эта демонстративная поддержка и одобрение очень стимулируют и вдохновляют наш внутренний генератор идей.

Самые лучшие - это сумасшедшие идеи. Откажитесь от шаблонов и стереотипов, посмотрите на проблему с другой точки зрения.

Нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

По окончании отведённого времени ведущий просит сообщить о количестве выдвинутых в каждой группе идей.

Анализ идей. Основной задачей является глубокая обработка,

шлифовка высказанных предложений.

Правила этого этапа:

Самая лучшая идея - та, которую вы рассматриваете сейчас. Анализируйте её так, как будто других идей нет вообще. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее. Хотя критика уже не возбраняется, но она не должна быть огульной.

Необходимо найти рациональное зерно в каждой идее. Это означает, что нужно сосредоточиться на поиске конструктива в любой, даже кажущейся ерундовой идее.

Отбрасывать идеи нельзя.

Упражнение «Удовольствие»

Одним из распространенных стереотипов житейской психогигиены является представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления являются наши увлечения, любимые занятия, хобби. Число их обычно ограничено, т. к. у большинства людей есть не более 1-2 хобби. Многие из таких занятий требуют особых условий, времени или состояния самого человека. Однако существует много других возможностей отдохнуть и восстановить свои силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги, и предлагается написать 5 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия. Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил.

Арт-терапия «Блокнот удовольствий»

Материалы: блокнот на каждого участника, краски, карандаши, фломастеры, кисточки, ножницы, клей, линейки, разноцветная бумага, вырезки из газет и журналов, разноцветные ленты, пуговицы, нитки разноцветные, фольга.

Инструкция: творите, пусть каждый берет то, что ему хочется и осуществляет свой замысел.

После делимся впечатлениями.

Упражнения на снятие напряжения.

«Дышите глубже»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох - пауза - выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох - пауза - выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Что бы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

Упражнение «Лимон»

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Техника «Ластик»

Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

Упражнение «Муха»

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача: не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнение «Сосулька»

Встаньте, пожалуйста, руки поднимите вверх и закройте глаза. Представьте, что вы - сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела: ладони, плечи, шею, корпус, живот, ягодицы, ноги.

Запомните эти ощущения. Замерьте в этой позе. Заморозьте себя. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять. Расслабляйте постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния. Выполним упражнение ещё раз.

Упражнение «Пять добрых слов»

Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: подгруппы

Задание:

обведите свою левую руку на листе бумаги;

на ладошке напишите свое имя;

потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое -нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Обсуждение

- Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»?

- Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

Обсуждение пяти простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти - простите всех, на кого вы были обижены.

2. Освободите свое сердце от волнений - большинство из них

	<p>бесполезны.</p> <p>3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.</p> <p>4. Отдавайте больше.</p> <p>5. Ожидайте меньше.</p>	
<p>Система формирования механизма привязанности</p>	<p>Привязанность - особое чувство, состояние близости, контакта, симпатии, принятия, безопасности, формирующееся в контакте с заботящемся <u>взрослым</u>.</p> <p>Привязанность даёт человеку ощущение некой внутренней стабильности, устойчивости, защищённости, опоры. Помогает легче справляться со стрессами, выстраивать здоровые отношения, сохранять положительный образ себя и других.</p> <p>Характеристики привязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Конкретность - привязанность всегда обращена к какому-то конкретному человеку. - Эмоциональная насыщенность - значимость и сила чувств, связанных с привязанностью, включающих весь спектр переживаний: радость, гнев, печаль. - Напряжение - появление объекта привязанности уже может служить разрядкой негативных чувств младенца (голод, страх). Возможность ухватиться за мать ослабляет и дискомфорт (защита), и саму потребность в близости (удовлетворение). Отвергающее поведение родителей усиливает проявления привязанности ребенка («цепляние»). - Продолжительность - чем сильнее привязанность, тем дольше она длится. Детские привязанности человек помнит всю жизнь. - Способность устанавливать и поддерживать отношения привязанности с людьми ограничена: если до трех лет ребенок по каким-то причинам не имел опыта постоянных близких отношений со взрослым, либо если близкие отношения маленького ребенка разрывались и не восстанавливались более трех раз, то способность 	<p>3</p>

	<p>устанавливать и поддерживать привязанность может разрушиться. Также в некоторых случаях способность устанавливать отношения привязанности может нарушиться из-за враждебности или холодности взрослых. Имеется в виду, что потребность в привязанности как таковая сохраняется, но утрачивается возможность ее реализовать.</p>	
<p>Тренинг развития организаторских способностей «Я – лидер!»</p>	<p>Разминка: «Меняются местами те, кто...» Участники сидят в кругу на стульях. Ведущий убирает свой стул и говорит, что он сейчас назовет одно качество или предмет и те, у кого это качество (предмет) есть, должны будут поменяться местами. Участники должны стараться как можно быстрее занять освободившийся стульях. Тот, кто не успевает занять свое место, становится ведущим. Каждый новый кон игры начинается словами «Меняются местами те, кто...».</p> <p>Упражнение «Установка» Ведущий просит каждого участника представить животное, которое олицетворяет его личность. Затем просит представить то животное, каким бы каждый хотел видеть себя. В обсуждении следует уделить внимание тем качествам участников, которые они хотели бы скорректировать; обсудить, что мешает им формировать полноценные отношения с людьми; почему было выбрано то или иное животное.</p> <p>Психологические установки и три способа реагирования в сложных ситуациях (презентация). Упражнение «Какие мы в контакте с другими людьми». Решение ситуаций: Разговор с воспитанником, который постоянно грубит специалистам. Подопечный говорит, что не понимает, что вы от него хотите. Ребенок не соглашается участвовать в мероприятии. Подросток интересуется вашей заработной платой.</p>	<p>20</p>

	<p>Обсуждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - какие чувства испытывал; - предложить группе попробовать конструктивно решить каждую ситуацию. <p>Презентация: «Мудрость»</p> <p>Игра «Кто виноват?».</p> <p>В игре участвуют двое. Ситуация такова: участник А предложил участнику В воспользоваться услугой его знакомого. Однако знакомый оказал услугу либо не в срок, либо не полностью.</p> <p>Инсценировка ситуации происходит в двух случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) участник В навязывает вину участнику А, и участник А ее принимает; б) участник В навязывает вину участнику А, но участник А ее не принимает. <p>После игры проводится обсуждение:</p> <p>Когда вину навязать легче: в случае а) или в случае б)?</p> <p>Упражнение «Мои установки»</p> <p>Каждый участник выбирает «свои» установки и рассказывает о ситуациях, когда они «работают» и когда «не работают».</p> <p>Участники в группах обсуждают, почему это происходит.</p> <p>Упражнение «Оптимистичное выступление»</p> <p>Участники получают карточки с записанными на них темами для выступлений. Темы могут выбрать для себя сами участники, можно также устроить «жеребьевку» со случайным распределением тем.</p> <p>Пожалуйста, сделайте трехминутное сообщение перед группой, выдержанное в оптимистичной манере, на одну из следующих тем:</p> <p>Перспективы производства автомобилей в России.</p> <p>Как прекратить войны во всем мире?</p> <p>Есть ли жизнь на Марсе?</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>Люблю ли я путешествовать? Судьба русского образования. Как стать счастливым? Интернет, его достоинства и недостатки. Обсуждение данного упражнения. Вопросы: Что мешало выступать в оптимистичной манере? Возможен ли стопроцентный оптимизм? В отношении кого, себя самого или других людей, проще быть оптимизмом?</p>	
<p>Тренинг «Эффективное наставничество»</p>	<p>Блок 1. Введение - Мини-лекция «Понятие наставничества. Цель тренинга. Расписание. Правила. Знакомство и сбор ожиданий участников». - Командное упражнение «Сделайте работу с нуля» и его обсуждение - Демонстрационный видеофрагмент «Наставник». - Ролевая игра «Осуществите наставничество» с видеофиксацией. Блок 2. Принципы обучения - Мини-лекция «Принципы обучения». - Просмотр и обсуждение видеозаписи ролевой игры «Осуществите наставничество»: как можно улучшить работу? - Ролевая игра «Аквариум» с видеофиксацией. Блок 3. Наблюдение - Мини-лекция «Наблюдение: цель и правила». - Просмотр и обсуждения видеозаписи процесса наблюдения: реализовали цель, соблюли правила, как можно улучшить работу? - Ролевая игра «Соблюдаю стандарты». Отработка правил наблюдения: не вмешиваемся, фиксируем факты. Блок 4.</p>	<p>20</p>

Обсуждение

- Демонстрационный видеофрагмент «Обсуди!»
 - Мини-лекция «Обсуждение: цель и правила. Этапы формирования навыка».
 - Ролевая игра – «аквариум» «Обсуди с подопечным его навык» с видеозаписью и обсуждением.
 - Мини-лекция «Модель СПРИНТ»
 - Просмотр и обсуждением видеозаписи игры «Обсуди с подопечным его навык»: как можно улучшить работу?
 - Ролевые игры в парах «СПРИНТ».
 - Мини-лекция «Плюсы и минусы. «Зона ближайшего развития».
 - Просмотр и обсуждением видеозаписи игры «СПРИНТ»: как можно улучшить работу?
 - Мини-лекция «Цикл отработки и алгоритм обсуждения».
 - Сбор на флипчарт «Типичные минусы в навыках наших подопечных».
 - Командное упражнение «Подготовьте сценку обсуждения по типичным минусам» с видеозаписью и обсуждением.
 - Мини-лекция «Понятность обсуждения».
 - Просмотр видеозаписи сценок «Обсуждение по типичным минусам с «заходом» в Цикл отработки»: как можно улучшить работу?
 - Ролевая игра в тройках со сменой ролей «Наставник соседа».
- Блок 5.
- Игра «33 с хлопком и прыжком»: работаем с нарушениями стандарта.
- Блок 6.
- #### Мотивация в наставничестве
- Демонстрационный видеофрагмент «Мотивация ученика».
 - Мини-лекция «Мотивация в наставничестве»
 - Просмотр видеозаписи сценок «Обсуждение по типичным минусам»:

как можно улучшить работу?

- Командное упражнение «Цикл наставничества».
- Мини-лекция «Мотивация наставника».
- Индивидуальное упражнение «Моя мотивация» и ее обсуждение в группе.

Блок 7.

Демонстрация

- Мини-лекция «Цель и методы этапа «Демонстрация»
- Демонстрационные видеофрагменты «Неэффективная демонстрация»
- Мини-лекция «Демонстрация и авторитет лидера»
- Просмотр и обсуждение видеозаписи «Цикл наставничества»: насколько эффективно демонстрировали?
- Ролевая игра по видеофрагменту (несколько добровольцев) «Наставники. Фокус на демонстрации» с обсуждением.

Блок 8.

Тренировка

- Демонстрационный видеофрагмент «Дай потренироваться!»
- Ролевая игра (несколько добровольцев) «Наставники наставника» с обсуждением.
- Мини-лекция «Многократная отработка. Особенности наблюдения во время тренировки. Синтез элементов»
- Демонстрационный видеофрагмент «Поддерживающее наблюдение»
- Просмотр и обсуждение видеозаписи «Цикл наставничества»: как поддерживали тренировку?

Блок 9.

Наставник наставника и итоговая отработка

- Мини-лекция «Наставник наставника. Работа в формате «Матрешки»
- Ролевая игра с подготовкой делегатов в командах «Стань наставником наставника» и обсуждение.

	- Итоговая отработка техник тренинга. Командные сценки «Обучающее видео на тему наставничество» Подведение итогов тренинга	
Индивидуальная рефлексия по итогам обучения в «Школе наставников»	Проводится индивидуальное собеседование психолога с каждым наставником. Обсуждаются впечатления от участия в «Школе наставников», полученные навыки и знания, пожелания к себе и ведущим, перспективы взаимодействия.	20
Практикум «Чемодан знаний»	Группа садится по кругу. Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (ведущий ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд помогает вам быть наставником, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того, как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя.	3
Итого по блоку		150
Итого по программе		450

