

Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сосногорский технологический техникум»



Утверждаю
Директор ГПОУ «СТТ»

И.В. Ушакова

2020 г.

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ
ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ
«ДОБРОЕ СЕРДЦЕ»**

Разработчик программы:

Елфимова Ж.В., воспитатель,
председатель волонтерского объединения
«Доброе сердце»

Срок реализации программы: 2019 - 2021 г.г.

Возраст обучающихся: 16 – 20 лет

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....		3
1	Теоретические аспекты волонтерства в условиях образовательного учреждения	4
1.1	Термины и определения.....	4
1.2	Общие положения	7
1.3	Волонтерская деятельность в рамках исторической ретроспективы.....	9
2	Организация волонтерской деятельности в ГПОУ «СТТ».....	12
2.1	Форма наставничества «ученик-ученик» («студент – студент»).	12
2.2	План работы по направлению «Наставничество» в рамках волонтерского движения на 2020-2021 учебный год.....	13
3	3. Этапы мониторинга.....	21
3.1	Этапы опроса для мониторинга плана работы по направлению «Наставничество» в рамках волонтерского движения.....	21
Методическая разработка занятия для волонтеров - «Развитие навыков уверенного поведения».....		30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....		44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....		46

ВВЕДЕНИЕ

В период социально-экономических изменений проблемы нравственности являются решающими для формирования общественного сознания. Особое значение приобретают морально-нравственные ценности, так как они значимы в становлении личности обучающегося.

В современных условиях в воспитательной системе образовательных организаций возрастает необходимость интеграции в учебно-воспитательный процесс разнообразных инновационных форм работы с обучающимися, направленных на развитие ценностных мировоззренческих установок и воспитание активной, ответственной и компетентной молодёжи.

Одной из наиболее эффективных и целесообразных средств формирования у обучающихся социального опыта и воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей является наставничество и волонтерство.

Формируя нравственный потенциал обучающихся, необходимо стремиться к тому, чтобы не только дать представление о высших человеческих ценностях, но и побудить желание жить в соответствии с ними, формировать духовные потребности, обеспечивающие мотивацию деятельности и поступков.

Развитие волонтерской деятельности в образовательных учреждениях, организация наставничества представляется одним из более эффективных средств формирования у обучающихся социального опыта, воспитания гуманности.

1. Теоретические аспекты волонтерства в условиях образовательного учреждения

1.1 Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках волонтерского движения в образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего подростка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы. Применяется в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной

организации со стороны других обучающихся или преподавателей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Общие положения

Настоящая целевая модель наставничества в рамках волонтерского движения разработана в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № Р-145, в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», в целях внедрения целевой модели наставничества обучающихся в ГПОУ «Сосногорский технологический техникум».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей ГПОУ «Сосногорский технологический техникум» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Концептуальные обоснования данной целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью формирования и развития механизмов наставничества в рамках волонтерского движения, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся, в том числе посредством привлечения волонтеров наставников.

Актуальность целевой модели.

Актуальность развития волонтерского и наставнического движения в ГПОУ СТТ обосновывается необходимостью формирования позитивного социального опыта обучающихся, их гражданского становления посредством наставнической и волонтерской деятельности.

Национальный проект «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна

способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

1.3. Волонтерская деятельность в рамках исторической ретроспективы.

Хочешь почувствовать себя человеком – помоги другому.

Слово волонтер произошло от французского *volontaire*, которое в свою очередь произошло от латинского *voluntarius*, и в дословном переводе означает доброволец, желающий. В 18-19 веках волонтерами назывались люди, добровольно поступившие на военную службу.

Волонтерство как идея социального служения почти столь же древняя, как и понятие “социум”. В обществе всегда находились люди, для которых способом самореализации, самосовершенствования, связи и общения с другими людьми был труд на благо того сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить. Однако только в XX веке, на пропахшем войной и индивидуализмом европейском континенте добровольчество стало приобретать черты всеобщего социального феномена. Молодые люди — французы и немцы, встретились и пришли к замечательной мысли, ставшей впоследствии лозунгом волонтерского движения: «Лучше работать вместе, чем воевать друг против друга». После Первой Мировой, в 1920 г. во Франции, под Страсбургом, был осуществлен первый волонтерский проект с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные 1-й Мировой Войной фермы в районе мест наиболее ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками. Денег за свою работу волонтеры не получали, но исправно обеспечивались заинтересованной стороной проживанием, питанием и медицинским страхованием — этот принцип организации волонтерского труда сохранился и по сей день. С тех пор волонтерство успело набрать размах и популярность

всемирного масштаба. В добровольчестве определились разнообразные формы, виды, продолжительность деятельности.

В России в конце 80-х годов стало зарождаться волонтерское движение. Но если глубже заглянуть в историю, то существовало оно всегда, просто не имело такого названия. Как известно, волонтеры действуют на благо конкретным людям и обществу в целом, не получая вознаграждения. Более того, в России их становится все больше и больше, а в ряды волонтеров активно стремится молодежь. Доброволец работает не ради денег, но, тем не менее, он все равно что-то получает. Это моральное удовлетворение, уважение или возможность самореализации. Молодежь, состоящая в волонтерских организациях, набирается опыта для будущей работы, реализует творческий потенциал и лидерские качества, удовлетворяет амбиции. Всех волонтеров объединяет идея. У человека появляется гордость, самоуважение, удовлетворение от работы, результатов своей деятельности. Часто у людей возникает психологическая потребность в общении. Человеку важно знать, что он кому-то нужен, что его деятельность оказывает реальную помощь. Часто человек, переживший кризис, может четко прогнозировать ситуации. Вместо озлобленности его энергия направляется на борьбу со злом, которое он сам когда-то пережил. Способ поделиться чувствами с другими направлен на помощь людям. Многие современные проблемы невозможно решить без привлечения волонтерской деятельности.

Направления волонтерской деятельности могут быть различными:

- профилактика и борьба с наркоманией, алкогольной зависимостью и курением;
- профилактика ВИЧ/СПИДа;
- оказание помощи престарелым гражданам или детям-сиротам, инвалидам и другим людям, нуждающимся в помощи;

- сохранение чистоты окружающей среды;
- пропаганда здорового образа жизни и многое другое.

Различные волонтерские мероприятия, акции, программы часто сопровождаются необычным антуражем. Различные кепки, футболки, значки часто присутствуют в волонтерской деятельности молодежи. Идеичность, следование определенным принципам дают почувствовать молодым людям свою значимость.

Вот некоторые принципы волонтерской деятельности:

Волонтерская деятельность - это законный путь участия людей в жизни общества. Волонтеры всегда имеют право выбора. Волонтеры уважают права, достоинство и культурные особенности других людей. Волонтеры пропагандируют здоровый образ жизни (не курят и не употребляют спиртные напитки). Волонтеры всегда доброжелательны и никогда не употребляют слов и выражений, которые могли бы обидеть или причинить вред другим. В нашей стране ведется контроль волонтерской деятельности. В 1995 году Государственной Думой был принят Федеральный закон «Об общественных объединениях», который закрепил возможность создания благотворительного сектора. Наше государство обеспечивает соблюдение прав и законных интересов общественных объединений, законодательно регулирует предоставление им налоговых и иных льгот, а также оказывает поддержку их деятельности. Деятельность волонтерских организаций регулируется также Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11 августа 1995 года. Волонтерские организации в России в большинстве ориентированы на молодежь, не обремененную многочисленными семейными проблемами и постоянной трудовой занятостью. Часто благотворительные сообщества организуются при ВУЗах. Часто будущие врачи, педагоги, юристы применяют полученные знания на практике.

2. Организация волонтерской деятельности в ГПОУ «СТТ».

Форма наставничества «ученик-ученик» («студент – студент»).

Предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

Предмет наставничества.

- Повышение уровня самостоятельности и социализации, предприимчивости и инициативности обучающихся.

Задачи и функции наставнической деятельности.

Задачи:

- Содействие развитию долгосрочной внутренней мотивации участия обучающихся в оказании добровольческой помощи и поддержки различных категорий граждан, находящихся в сложной жизненной ситуации (детей с ОВЗ, ветеранов ВОВ и др.);
- Развитие личных и социальных компетенций обучающихся посредством реализации различных направлений волонтерской деятельности, (стимулирование креативности, развитие лидерских качеств, инициативности, чувствительности к окружающему миру, развитие партнерских отношений с участниками волонтерской деятельности и др.);

Функции:

- мотивирующая
- развивающая
- коммуникативно-организаторская
- медиативная

- аналитическая

- методическая

Содержание наставнической деятельности.

Социализация, адаптация, приобретение опыта жизни в обществе: образцов поведения, социальных норм и ценностей, знаний и навыков, позволяющих успешно взаимодействовать с другими людьми.

Методы и способы осуществления наставнической деятельности.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: волонтерской, проектной, творческой. Беседы, консультации, акции, конкурсные и игровые программы, театрализованные представления, проектные работы.

Локальные нормативные акты, регулирующие наставническую деятельность.

План работы

по направлению «Наставничество»

в рамках волонтерского движения

на 2020-2021 учебный год

Сроки реализации: сентябрь 2020 г. - июнь 2021 г.

Цель: Передача опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Задачи:

1. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
2. Помощь в реализации лидерского потенциала.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Этапы работ	Мероприятия	Сроки
Подготовительный этап	<p>1. Встреча с обучающимися техникума для информирования о реализуемой программе наставничества.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди обучающихся, потенциальных наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку</p>	Сентябрь 2020

	<p>персональных данных от совершеннолетних участников программы.</p> <p>3.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>4. Формирование базы наставляемых.</p> <p>5. Формирование базы наставников.</p> <p>6.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами потенциальных наставляемых.</p> <p>7.Формирование пар\групп «наставник-наставляемый».</p>	
--	---	--

<p>Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями или временной помощи в адаптации к новым условиям обучения</p>	<p>1. Помощь в формальной адаптации: разъяснение условий обучения, внутреннего распорядка техникума, правил поведения а техникуме и общежитии, установленных прав, обязанностей и запретов.</p> <p>2. Помощь в социальной адаптации: проведение тренингов личностного роста, развитие коммуникативных навыков участников программы, помощь в выстраивании коммуникативных связей с одноклассниками, педагогическим составом, занятия для волонтеров по теме: «Развитие навыков уверенного поведения».</p>	<p>Октябрь 2020– май 2021</p>
--	---	-------------------------------

	<p>3. Помощь в образовательной адаптации: в успешном освоении и понимании дидактических методов, используемых в образовательном процессе для активного формирования познавательных и профессиональных мотивов.</p> <p>4. Знакомство и активное включение в творческие, волонтерские и спортивные объединения техникума.</p>	
<p>Заключительный этап</p>	<p>1. Анкетирование участников.</p> <p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участия в программе наставничества.</p> <p>2. Оценка результатов работы наставника, достижений</p>	<p>Июнь 2021</p>

	наставляемого. 3. Торжественное мероприятие для подведения итогов программы наставничества. Награждение лучших наставников.	
--	---	--

Требования к наставникам.

Опыт участия в волонтерской, творческой, проектной деятельности; высокая мотивация участия в организации наставничества; развитые навыки активного слушания, анализа, рефлексии; специфики организации различных видов волонтерской помощи; ответственность и организованность, умение управлять временем и ресурсами. Координирует деятельность наставляемой, оказывает действенную помощь в мероприятиях, консультирует.

Требования к наставляемым лицам.

Личное решение, инициатива и уверенность в задачах.

Механизм отбора наставников (наставляемых лиц) и формирования наставнических пар.

Формирование наставнической пары базируется на взаимной заинтересованности в совместной деятельности. Между наставником и наставляемым устанавливаются доверительные отношения, которые способствуют обеспечению заинтересованного индивидуального подхода к развитию лидерских качеств, создавая комфортную обстановку для его развития.

Обучение наставников.

Обучение наставника будет проходить путем бесед, тренингов, консультаций, совместных мероприятий куратором.

Ожидаемый результат осуществления наставнической деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к техникуму. Обучающиеся-наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; численный рост посещаемости кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основные варианты:

- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, волонтерская деятельность.

Проблемы обучающегося, решаемые с помощью целевой модели наставничества в рамках волонтерского движения:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности и профессии;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3. Этапы мониторинга.

3.1. Этапы опроса для мониторинга плана работы по направлению «Наставничество» в рамках волонтерского движения.

Первый этап опроса

Форма «Студент – студент». Макеты опросных анкет.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой «Наставничество»? [да / нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция:

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько полезными / интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными / интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько Вам важно обсудить Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да / нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой «Наставничество»? [да / нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция:

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько могут быть полезны / интересны групповые встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько могут быть полезны / интересны личные встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным / необходимым является обучение наставников?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да / нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Макеты опросных анкет для участников формы наставничества.

Форма «студент-студент»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ощущение поддержки наставника

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Помощь наставника

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько был понятен план работы с наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ощущение безопасности при общении с наставником

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны результатом?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько удалось спланировать работу?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько удалось осуществить свой план?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько понравилась работа наставником?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны результатом?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ

УВЕРЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Методическая разработка занятия для волонтеров.

Составила: воспитатель ГПОУ «СТТ» - Елфимова Ж.В.

Тема: Развитие навыков уверенного поведения.

Одно из направлений в подготовке волонтеров связано с формированием навыков аргументации и контраргументации. В работе волонтеров важное место занимает умение отстаивать свою точку зрения, умение противостоять оппоненту. Также важно научить волонтеров транслировать данные навыки.

Цель: повышение коммуникативной компетентности участников, формирование навыков аргументации, развитие навыков работы в команде.

Ход занятия:

- Разминочное упражнение «Капуста».

Актуализация мотивации на работу по профилактике может быть осуществлена в ходе упражнения «Какова твоя цель в том, чтобы заниматься первичной профилактикой», это упражнение ещё называют «Капустой».

Суть упражнения, выполняемого в парах, заключается в том, чтобы помочь человеку осознать истинные мотивы занятий профилактикой путем последовательного задавание вопроса: «Какова твоя цель в том, чтобы...?»

Например, человек говорит:

- Моя цель волонтерской работы в том, чтобы помогать людям.
- А какова твоя цель в том, чтобы помогать людям?
- Чтобы люди чувствовали себя более счастливыми.
- А какова твоя цель в том, чтобы люди чувствовали себя счастливыми?
- Тогда я тоже буду чувствовать себя более счастливым.

После того, как к словам отвечающего уже нельзя задать вопрос: «Какова твоя цель в том, чтобы...», формулируется окончательный ответ. В нашем примере он выглядит следующим образом: «Я занимаюсь волонтерской работой, чтобы чувствовать себя более счастливым», в результате, мы приходим к очень важному выводу: работая для других, мы работаем и помогаем в первую очередь себе самому.

- Мозговой штурм «Последствия отказа от употребления ПАВ».

Оборудование: лист ватмана, маркеры.

В режиме мозгового штурма перечисляются позитивные и негативные последствия отказа от приема ПАВ. Варианты ответов фиксируются на листе ватмана, например:

Позитивные последствия отказа

Негативные последствия отказа

Сохраню здоровье

Стану белой вороной

Буду сильным

Буду немодным

Избегу неприятностей с законом

Подвергнусь насмешкам

И другие

и другие

Важно, чтобы было больше найдено преимуществ отказа.

В результате обсуждения полученных данных можно поразмышлять над тем, как мы делаем выбор, как можем объяснить это окружающим, аргументировать свою позицию.

- Мини-лекция «Способы аргументации».

Оборудование: ручки и блокноты для участников.

Ведущий перечисляет и кратко описывает основные методы аргументации собственной позиции:

1. Метод положительных ответов;
2. Метод апелляции к авторитету;
3. Метод расчленения аргументов оппонента;
4. Метод «салями».

Подробное описание методов аргументации см. в Приложении №1.

Полученные знания предлагается закрепить в ролевой игре.

- Ролевая игра «Волк и семеро козлят».

Оборудование: карточки с названием ролей: «Козленок», «Коза», «Волк» по количеству участников, стулья.

Участникам раздаются карточки с названиями ролей. «Козлятам» предлагается организовать пространство – сесть рядом в «доме». Остальные участники по очереди подходят к дому и просят, чтобы «козлята» их пустили. «Козлятам» неизвестна роль просящего – их задача решить: пускать участника или не пускать в «дом». Если «козлята» ошибаются, то один из них выходит из игры. Этот момент можно драматизировать: пустили «волка», он выбирает и «съедает» «козленка», не пустили «козу, «козленок» «погибает» от голода.

При обсуждении упражнения делается акцент на стратегиях поведения участников, на мере личной и групповой ответственности за принятое решение, на применении способов аргументации.

Одним из альтернативных вариантов закрепления навыков аргументации может быть проведение ролевой игры «Три товарища» (Приложение №2).

- Рефлексия с мячом и обратная связь.

Оборудование: мяч.

Участники сидят в кругу. Ведущий бросает мяч любому участнику и просит высказать свое мнение о занятии в целом:

- Что понравилось в занятии;
- Что вызвало затруднения при выполнении заданий;
- Пожелания ведущему и участникам занятия.

Упражнение продолжается до тех пор, пока мяч не побывает у каждого из участников.

Приложение 1

Методы аргументации

Метод положительных ответов Сократа. Ход решения проблемы или задачи прослеживается минимальными шагами, которые формулируются как вопрос. Задача доказывающего не просто изложить ход своих рассуждений, а на каждом шаге достичь понимания и согласия партнеров. Соглашаясь с каждым шагом доказательства, оппоненты постепенно приходят вместе с доказывающим к тем же выводам.

Каждый новый шаг он должен начинать словами: «Согласны ли вы с тем, что...». Если кто-то из членов группы окажется не согласен, доказывающий должен изменить величину своего логического шага, вернувшись несколько назад, но не спорить и не критиковать несогласного.

Метод перелицовки — это постепенное подведение собеседника к противоположным выводам путем поэтапного прослеживания решения проблемы вместе с ним.

Принципиально важно в этом методе то, что мы не навязываем партнеру своей логики, предоставляем ему возможность самому увидеть противоречие в своих рассуждениях и готовы признать собственную ошибку, если таковая имеется. Необходимо построить работу так, чтобы у партнера не было ощущения «потери лица» при обнаружении ошибки.

В методе перелицовки особенно полезно использовать наглядные средства доказательства.

Метод расчленений — разделение аргументов партнера на верные, сомнительные и ошибочные с последовательной их проработкой. Для данного метода очень важно вначале согласиться с тем аргументом партнера, который действительно не вызывает у нас возражений или с которым мы готовы согласиться по крайней мере при некоторых условиях. Это дает партнеру возможность понять, что его услышали, говорят с ним «на одном языке» и готовы позитивно с ним сотрудничать. Выражая сомнение в следующем аргументе партнера, мы даем ему понять, что не собираемся возражать только ради возражений и что готовы трезво оценивать весомость его аргументов. Здесь важно, чтобы отвечающий не вносил своих собственных аргументов, а работал только с предъявленными. Это помогает партнеру понять, что его слышат, его мнение уважают, но выполнить его просьбу по какой-то причине не представляется возможным. Эту причину мы раскрываем, отвечая на третий, аргумент партнера.

Метод двусторонней аргументации предполагает указание, как преимуществ, так и слабых сторон предлагаемого вами решения. Этот метод рассчитан на интеллектуального собеседника.

Метод аналогий — доказательство путем сравнения с уже известным и не подлежащим сомнениям фактом или фактами.

Метод «Саями» — постепенное подведение собеседника к полному согласию с вами путем получения его согласия сначала в главном, а затем в необходимых для полного согласия частностях.

Метод замедления темпа — умышленно медленное проговаривание слабых мест в аргументации партнера.

Метод классической риторики — соглашение с высказываниями партнера с последующим внезапным опровержением всех его построений с помощью одного сильного аргумента — применяется в случаях излишней агрессивности партнера.

Приложение 2

Ролевая игра «Три друга»

«...Три друга приехали на турбазу, чтобы хорошо отдохнуть после учебной недели, покататься на лыжах. Вечером один из них предложил двум другим сходить в бар».

Задача участникам ролевой игры:

Один из ребят должен постараться уговорить сходить в бар, задача других отказаться. Взаимодействие происходит в течение 10-15 минут, после чего остальные участники группы выделяют то в поведении участников ролевой игры, что помогало и мешало им отстаивать свою позицию.

Затем все вместе ребята составляют список способов убеждения, которые часто используются для того, чтобы кого-то заставить что-то сделать.

Как правило это:

- Лесть.
- Факты и логические рассуждения.

- Ссылка на авторитет.
- Обещание наград или наказаний.
- Настаивание.
- Вызывание чувства вины и т.д. список методов сопротивления давлению:
- Веские контраргументы.
- Уверенность в себе.
- Решительность в голосе.
- Хладнокровие.
- Спокойное объяснение причин отказа.
- Уход из ситуации.
- Подумать: почему человек заставляет вас сделать что-то, чего вы не хотите? Что вы получите, если поддадитесь давлению: выигрыш в чем-то или негативные последствия? Насколько можно верить при водимым им аргументам? Совпадают ли ваши желания с желаниями другого?

Название: «Компетенции волонтера»

Тема: «Волонтерская деятельность»

Цель: знакомство с правилами волонтерской работы и основными компетенциями волонтера.

Задачи:

1. научить участников мастер-класса устанавливать контакт с людьми;
2. научить участников мастер-класса сказать «нет» вредным привычкам;
3. развить потребность заниматься волонтерской деятельностью.

Оборудование: карточки, воздушные шары

Раздаточный материал: памятки с теоретической частью мастер-класса

Ход мастер-класса:

Вводная часть

Здравствуйте! Меня зовут Жанна Витальевна. Я руководитель волонтерского объединения «Доброе сердце» ГПОУ «СТТ». Сегодня я проведу мастер-класс, тема которого «Компетенции волонтера».

Но для начала давайте с вами познакомимся. Сейчас по кругу каждый будет называть своё имя и говорить качество, которым должен обладать волонтер.

Наверняка каждому из вас знакомо понятие волонтер. Ответьте, кто же такой волонтер?

Волонтеры (от англ. Volunteer - доброволец) – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Волонтерские или добровольческие организации - это свободные союзы людей, объединенных каким-либо общим специальным интересом. Их деятельность связана, как правило, с благотворительностью, милосердием.

Волонтерство – это непростая деятельность. Чтобы быть волонтером, нужно знать основы работы и обладать определёнными умениями. Об этом мы сегодня с вами и поговорим.

Цель нашего мастер-класса: знакомство с правилами волонтерской работы и основными компетенциями волонтера.

Задачи, которые мы поставим перед собой:

- 1.научиться устанавливать контакт с людьми;
- 2.научиться говорить «нет» вредным привычкам;
- 3.развить потребность заниматься волонтерской деятельностью.

Основная часть:

Для успешной волонёрской деятельности есть ряд правил, которыми необходимо руководствоваться.

Правила деятельности волонтера:

(на ленточке будут висеть надувные шары, в которых спрятаны бумажки с правилами, вызывается по очереди по одному участнику и они лопают шары, затем зачитывают правила, просят объяснить эти правила)

1. Если ты волонтер, забудь лень и равнодушие к проблемам окружающих.
2. Будь генератором идей!
3. Уважай мнение других!
4. Критикуешь – предлагай, предлагаешь - выполняй!
5. Обещаешь – сделай!
6. Не умеешь – научись!
7. Будь настойчив в достижении целей!
8. Веди здоровый образ жизни! Твой образ жизни – пример для подражания.

Кто знает, что такое профессиональные компетенции?

Профессиональные компетенции - это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности. И у волонтеров есть ряд профессиональных компетенций, которые помогают им успешно заниматься волонёрской деятельностью. Давайте их рассмотрим.

Упражнение «Контакт».

Цель упражнения: ребята отрабатывают умение устанавливать контакт.

Сейчас Ваша задача будет состоять в следующем: представьте, что вы сейчас совершенно незнакомые люди. Вам необходимо, передвигаясь по комнате, в течение трёх минут наладить контакт и поприветствовать как можно большее количество участников тренинга разными способами. И так начинаем:

- посмотрите в глаза друг другу;
- улыбнитесь друг другу;
- поздоровайтесь;
- прикоснитесь друг другу руками.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы чувствовали себя во время упражнения?
- Трудности возникали во время налаживания контакта и приветствия?
- Контакт с кем из участников группы вам запомнился?
- Какое отношение имеет данное упражнение к нашему тренингу

Вывод: Первая компетенция-это умение устанавливать контакт с людьми. На этапе установления контакта решаются две задачи: настройка на партнера (кто он, в каком он эмоциональном состоянии, какова его мотивация, чего ждет от волонтера) и настройка партнера на себя (умение представить себя, вызвать симпатию, заинтересовать, доходчиво изложить информацию, создать чувство общности). Волонтер должен наладить связь между людьми, к которым он приходит, чтобы они могли открыться ему и поверить, что он может помочь!

Существует ряд правил или факторов, которые помогают наладить контакт с людьми. Давайте их рассмотрим.

Факторы, которые помогут установить контакт:

(на доске написано слово контакт, разделённое на 6 частей, переворачивая каждую часть по очереди там будет по одному фактору; каждый фактор участники объясняют)

1. нужно снять имеющиеся психологические барьеры.

2. начинать искать сходные интересы и точки соприкосновения с собеседником.
3. После всего этого вы уже можете представлять себе, каких принципов общения придерживается говорящий с вами человек
4. Следующим этапом уже вполне может быть попытка создать доверительные отношения.
5. Старайтесь не осуждать позицию собеседника – он имеет на неё право. Лучше покажите, что вы уважаете его мнение, хотя и имеете своё.
6. Как можно чаще называйте собеседника по имени

Рассмотрим следующую компетенцию волонтера.

Упражнение «Я хочу рассказать тебе о...»

Цель: отработка навыков активного слушания.

Давайте разделимся на пары. Повернитесь друг к другу. В течение шести минут каждый из вас побудет и в роли волонтера, и в роли слушателя. Волонтеру необходимо дать информацию о путях передачи туберкулеза и методах профилактики, и аргументировано убедить партнера в том, что необходимо регулярно проходить обследование.

Вопросы для обсуждения (волонтер):

- Как вы чувствовали себя, когда говорили?
- Вы почувствовали, что слушателю была интересна предлагаемая вами информация?
- Как вы считаете, удалось ли вам понятно донести информацию до слушателя и убедить его регулярно проходить обследование?
- Какие аргументы вы использовали для того, чтобы убедить слушателя в необходимости регулярно делать флюорографию?

Вопросы для обсуждения (слушатель):

- Доступна была информация (понятна)?
- Что в прозвучавшем сообщении было интересным?
- Удалось ли волонтеру убедить вас регулярно проходить обследование?

Вывод: Чтобы обеспечить успех выступления в любой ситуации, необходимо подготовиться (100% владение информацией, краткое изложение, привлечение специалистов, репетиция выступления), привлечь и удерживать внимание (займите наиболее подходящее место, начинайте говорить тогда, когда всё внимание обращено на вас), поддерживать интерес (говорить только по существу, вовлекая присутствующих, говорите убедительно) и позитивно завершать.

(На доске будет изображён человек, вокруг него будет написано то, что ему необходимо сделать, чтобы обеспечить успех выступления)

Вторая компетенция: владеть знаниями, которые надо донести до человека, и уметь их правильно передать. Эта компетенция необходима для понимания собеседника и точной передачи информации. Приемы аргументации, которыми овладевают волонтеры, позволяют делать их речь убедительной, без назидательности и советизма.

Переходим к следующей компетенции.

Упражнение «Сумей отказаться»

Цель: проверить и оценить себя, как вы можете противостоять групповому давлению.

Классу предлагается разделиться на три группы (по 2-3 человека). Каждая команда получает карточку с описанием ситуации, на подготовку даётся 2 минуты. Тому участнику, который должен отказаться от предложенного надо придумать убедительный отказ, затем по ситуации разыграть отказ.

Остальные участники игры (не занятые в инсценировании) оценивают эффективность выбранной формы отказа по параметрам:

(зрители-участники получают листочки с параметрами, по которым должны будут оценить отказ)

- реальная возможность избежать пробы вещества при использовании данной формы отказа;
- возможность избежать данного конфликта, агрессии;
- целесообразность попытки повлиять на взгляды, поступки человека, предлагающего вещество (когда стоит пытаться убедить предлагающего пробу в опасности знакомства с наркотическими веществами, а когда нужно думать лишь о своей безопасности).

Оценивание, обсуждение проводится после каждой инсценированной ситуации. Во время оценивания ведущий должен незаметно направлять мысль детей на то, что найти верный отказ может только человек с уверенным поведением. Уверенными должны быть голос, интонация, жесты, мимика, движения.

(На доске прикреплен «Заколдованный психологический круг» неуверенного человека и «Заколдованный психологический круг» уверенного человека).

Вместе с участниками мастер-классов рассматриваем факторы этих кругов)

«Заколдованный психологический круг» уверенного человека

Заключительная часть:

Мы рассмотрели компетенции волонтера. На самом деле их намного больше.

Скажите, какими же ещё умениями должен обладать волонтер?

На этом наш мастер-класс подошел к концу. Давайте вспомним, что нового мы узнали на этом мастер-классе. Предлагаю вам разгадать небольшой кроссворд. По горизонтали: 1) люди, делающие что-либо по своей воле, по

согласию, а не по принуждению. (волонтёры) 2) Если ты не уверен в себе и не можешь противостоять давлению товарища просто нужно: говорить, как заезженная пластинка, на все уговоры «.....», «не буду» (нет).

По вертикали: 1) 8 пунктов, которые мы рассмотрели в начале нашего мастер-класса: деятельности волонтёров. (правила) 2) Первое наше упражнение было направлено на установление(контакта) 3) Как называется давление, которое оказывают люди все вместе на одного человека? (групповое) Теперь давайте вспомним, какие же задачи мы ставили в начале мастер класса? Решили ли мы их? На этом наш мастер-класс подошел к концу. Большое спасибо вам за работу. Я надеюсь, что в дальнейшем те знания, которые вы сегодня приобрели, вам пригодятся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель деятельности волонтера-наставника - это адаптация студентов первого курса к студенческой жизни и создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста. Его деятельность характеризуется целенаправленностью, взаимонаправленностью, долговременностью, развивающим и взаимообогащающим потенциалом. В работе волонтеров - наставников выделяют такие направления как изучение интересов, возможностей, способностей, бытовых условий студентов, создание условий для развития студенческого самоуправления, помощь в формировании актива, формирование в студенческой группе сплоченного коллектива, привлечение студентов к культурно-массовой, спортивно-массовой, общественной деятельности в техникуме, контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса.

Добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству студенчества, обеспечивающей важный вклад в достижение целей воспитания активной гражданской позиции и социальной ответственности молодого человека.

Занятие студентов волонтерской деятельностью позволяет сохранять и укреплять человеческие ценности; способствует личностному росту и развитию социальных связей.

Волонтерское движение – институт воспитания семейственности, честности, справедливости, дружбы, верности, милосердия, ответственности, созидательности, терпимости, трудолюбия, добра. Волонтерское движение представляет собой добровольную консолидированную социально полезную деятельность самоуправляемых, открытых молодежных объединений. Студенты, активно занимающиеся добровольчеством, получают навыки и умения организации мероприятий, акций, тренингов общения с различными

категориями населения, что в последствие делает их более конкурентоспособными на рынке труда. Помимо личного развития волонтеры активно помогают в решении социальных проблем общества, в том числе и окружающих их студентов.

При осуществлении наставнической волонтерской деятельности мы затрагиваем вопросы по предупреждению различных зависимостей (табакокурение, алкоголизм, наркомания). Это прививает понимание здорового образа жизни, и как следствие необходимость к занятиям физкультурой и спортом. Различные разъяснительные беседы и тематические лекции на интересующие студентов темы будут способствовать оздоровлению морального облика коллектива в целом и каждого студента в отдельности. Кроме, того, бесед, направлены на развитие патриотизма и любви к своему городу, техникуму, будущей специальности. Участие студентов в различных культурно-массовых, развлекательных, спортивных, научных и образовательных мероприятиях смотрах, конкурсах, олимпиадах, студенческих вечерах, помогает студенту поднять свою самооценку и авторитет среди студентов техникума.

Результатом наставничества в рамках волонтерского движения должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белозерцева Г. В. Вовлечение молодежи в социальную практику путем развития волонтерской деятельности // Образование. Карьера. Общество. 2013, Вып 3 (39). С. 64–65.
2. Конвисарева Л. П. Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: Дис. ... канд.пед.наук. Кострома, 2006. 211 с.
3. Куимова М. В., Габерлинг И. П., Тясто А. А. О воспитании духовно-нравственных ценностей студентов // В мире научных открытий. 2013. № 5.2 (41). С. 27–34.
4. Макаров А. В., Луцева И. Ю. Вузовский социум как пространство для формирования волонтерских инициатив // Молодой ученый. 2014. № 12. С. 285–287.
5. Первак Е. В. Мотивационные основы добровольческой деятельности студентов // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы организации работы с молодежью». Екатеринбург, 2009. Вып 1, С. 38–40.
6. Пономарев С. Д. Толерантность в молодежной среде. Мотивационные основы добровольческой деятельности студентов // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы организации работы с молодежью». Екатеринбург, 2009. Вып 1, С. 40–44.
7. Гехке Н. К определению наставничества [Электронный ресурс] URL: <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> (дата обращения: 22.04.2018).
8. Крам К. Э. Фазы наставничества [Электронный ресурс] URL:

<https://dx.doi.org/10.2307/255910> (дата обращения: 25.03.2018).

9. Макарова, Т.Г. Наставничество в системе профессионального образования / Под ред. Т.Г. Макарова, Г.П. Макаров. Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2014. № 12. С. 57-59.

10. Панова В. Н. Роль куратора в адаптации студентов 1 курса колледжа (из опыта работы) // Молодой ученый. 2015. №15. С. 601-604.