

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

05 октября 2020 г.

№ *166-н/01-07*

г. Сыктывкар

Об утверждении Положения о наставничестве и
Модели наставничества ГАУДО РК «РЦДО»

Во исполнение Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15 апреля 2020 года №304, согласно Устава ГАУДО РК «Республиканский центр дополнительного образования», решения методического совета от 25 сентября 2020 года №1, решения Педагогического совета от 17 сентября 2020 года №1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГАУДО РК «РЦДО» (Приложение №1).
2. Утвердить Модель наставничества ГАУДО РК «РЦДО» (Приложение №2).
3. Организовать (Тарасенко Ю.А., Ребров Ю.Ю.) деятельность, по реализации Модели наставничества ГАУДО РК «РЦДО» в структурных подразделениях Центра (включая филиалы) в 2020-2021 учебном году, включив в План работы структурных подразделений деятельность по наставничеству.
4. Назначить куратором наставнической деятельности методиста Кальницкую Т.С.
5. Возложить контроль за исполнением приказа на заместителя директора Тарасенко Ю.А.

Директор



Н.В. Арабова

Татьяна Сергеевна Кальницкая
24-42-81

Рассылка:

1 экз. – дело, 1 экз. – заместитель директора, 1 экз. – ДТ «Кванториум» (Сыктывкар), 1 экз. – ДТ «Кванториум» (Ухта), 1 – экз. «Мобильный технопарк «Кванториум» (Сыктывкар), 1 экз. – «It-Cube», 1 экз. – ДТ «Мобильный технопарк «Кванториум» (Ухта), 2 экз. – филиалы

Утверждено
приказом ГАУДО РК «РЦДО»
от 05 октября 2020
№ 166-н/07-07
(Приложение № 2)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАУДО РК «РЦДО»
Н.В. Арабова



Модель наставничества ГАУДО РК «РЦДО»

Пояснительная записка

Модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных и аналогичных республиканских проектов «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование». Настоящая Модель регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Республики Коми «Республиканский центр дополнительного образования» (далее - Центр).

Целью внедрения и реализации Модели является создание условий для формирования эффективной системы поддержки личностного и профессионального самоопределения, саморазвития и самореализации, учащихся в возрасте от 7 до 18 лет, педагогов и представителей социальных партнеров Центра.

Задачи, решаемые за счет реализации Модели наставничества:

- улучшение показателей эффективности деятельности Центра в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- развитие творческого и профессионального потенциала каждого педагога;
- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого учащегося,

поддержка индивидуальной образовательной траектории;

– создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа эффективных в профессии педагогических кадров.

Структура модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации. Как система модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

– Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010);

– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р);

– Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Планируемые результаты реализации Модели наставничества:

– измеримое улучшение показателей эффективности деятельности Центра в образовательной, культурной и других сферах;

– улучшение психологического климата как среди учащихся Центра, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Термины и определения, используемые в Модели:

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

Наставляемый – участник наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные образовательные, профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «учащийся».

Наставник – участник наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставничества в Центре.

Индивидуальный план наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор – сотрудник, который отвечает за организацию наставничества.

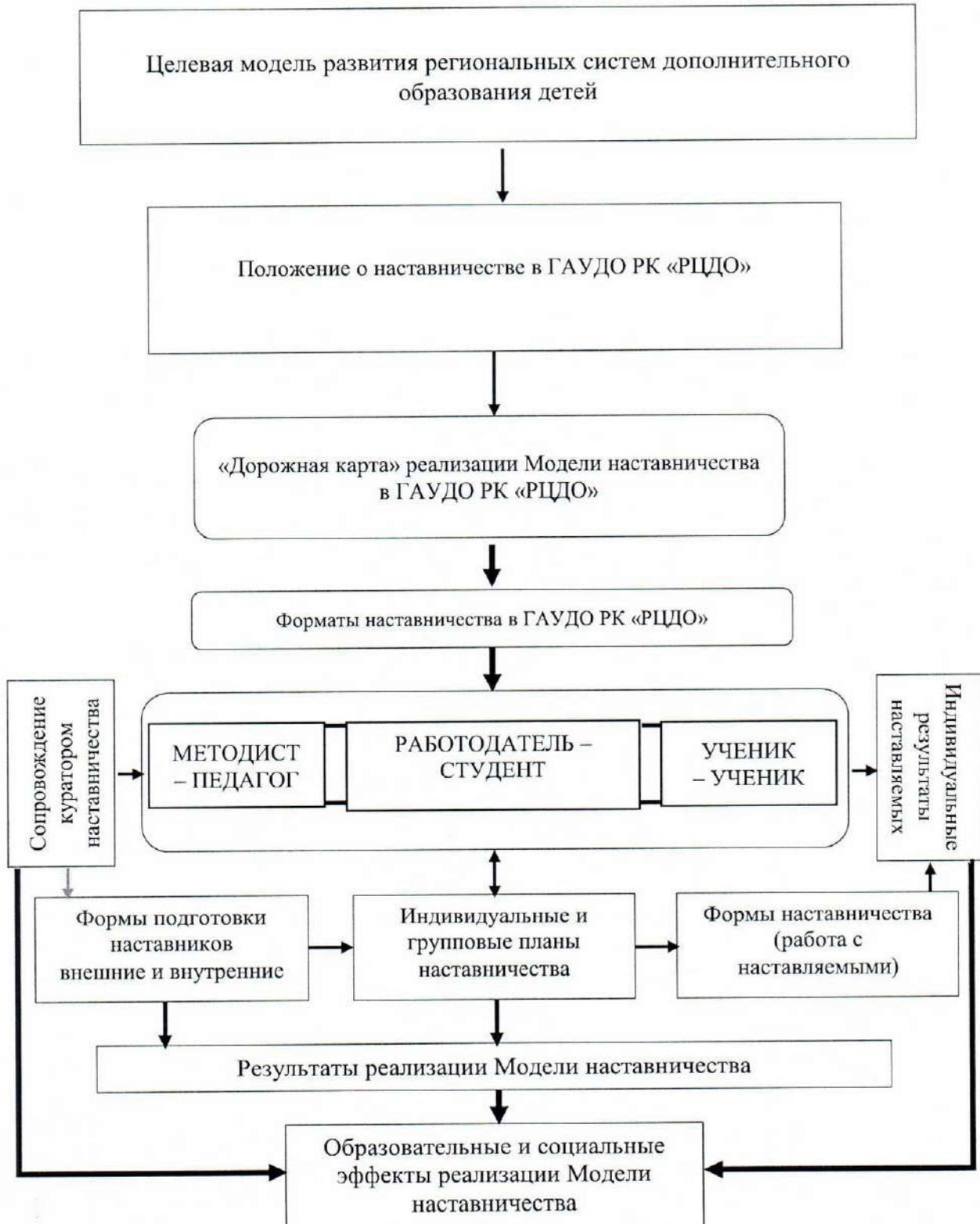
Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Форма наставничества – способ реализации Модели через организацию

работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1. Схематичное представление моделей организации и реализации наставничества

1.1. Модель организации наставничества на базе ГАУДО РК «РЦДО»



1.2. Общая модель реализации наставничества в ГАУДО РК «РЦДО»



2. Содержательная часть общей модели по формам наставничества

2.1. Реализация формы наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одного объединения Центра, при котором учащийся-наставник демонстрирует более высокие результаты образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого без строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- оказывать помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри объединения Центра.

Результат работы наставников: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы объединения и Центра, позитивный эмоциональный фон в детском коллективе.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения;
- численный рост посещаемости объединения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа правонарушений, нарушений внутреннего распорядка учащимися объединения.

Портрет участников

Наставник: активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, соревнований, лидер в объединении, принимающий активное участие в жизни объединения, Центра.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни объединения, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты наставничества (разрабатываются на основе потребностей наставляемого и в зависимости от ресурсов наставника):

- взаимодействие «успешный – неуспешный» (классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов);

- взаимодействие «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие «равный – равному» (обмен навыками; взаимная поддержка, совместная работа над проектом).

Формы взаимодействия: организация совместных творческих, проектных, исследовательских работ, подготовка и участие в конкурсах, соревнованиях, культурных мероприятиях и т.д..

Этапы наставнического взаимодействия:

1. Проведение мотивационной встречи с наиболее активными учащимися Центра, на которой куратор и администрация Центра рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.

2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. Анкетирование, которое включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии.

3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3-4) с куратором, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.

4. Формирование пар, групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации:

- групповая встреча в рамках заседания методического объединения, на которой педагоги, практикующиеся студенты изъявляют желание стать наставником или наставляемым; происходит самоанализ и совместный анализ компетенций и возможностей сотрудничества заявленных кандидатур. По окончании встречи наставники и наставляемые составляют наставническую пару; принятое решение оформляется протоколом заседания методического совета, далее утверждается приказом директора;
- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор анализирует информацию, формулирует предложения, проводит личные встречи и составляет пары; принятое решение оформляется приказом директора.

5. Этап работы по составлению индивидуального плана наставничества и решению задач, поставленной перед парой, группой, на основе самоанализа и совместного анализа компетенций, достижений и умений как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
- формулировка приоритетных целей развития с определением сроков: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной

проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка, прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы перехода на следующий образовательный этап, творческая, спортивная реализация. В ходе работы в индивидуальные планы наставничества могут вноситься коррективы, согласованные с куратором.

6. Куратор контролирует ход работы наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч.

7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности, повышение профессионального уровня и т.д.) решена, наставник и наставляемый представляют результаты работы, выводы и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу (награждаются грамотами, благодарностью и т.д.). Лучшие наставнические практики могут быть размещены на сайте Центра.

2.2. Реализация формы наставничества «методист – педагог», «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с методистом (опытным педагогом), оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление наставляемого на месте работы или в должности педагога дополнительного образования, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Центре;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат работы наставников: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Центра, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Центре;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым объединениях;
- рост числа собственных профессиональных работ, наставляемых: статей, исследований, методических практик.

Портрет участников

Наставник. Методист (опытный педагог), имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы в педагогике и/или системе дополнительного образования (от 0 до 3 лет);
- Педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы Центра.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты наставничества (разрабатываются на основе потребностей самого наставляемого и в зависимости от ресурсов наставника):

- взаимодействие «методист (опытный педагог) – молодой специалист» (классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы);

– взаимодействие «методист – педагог, испытывающий трудности» (конкретная методическая помощь в решении проблем, возникающих при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства, аттестации, обобщении опыта и т.д., сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);

– взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого наставник (возможно, молодой педагог) помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «методист (опытный педагог) – неопытный педагог», в рамках которого наставник оказывает методическую поддержку по реализуемой программе (поиск пособий, составление программы, тематических планов и т. д.).

Формы взаимодействия: создание педагогических проектов для реализации в Центре, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Этапы наставнического взаимодействия:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор рассказывает о необходимости наставничества, его возможных результатах.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению задачи, поставленной перед парой, предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям, профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация занятия, дисциплины, работа с одаренными учащимися; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, аттестация, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется индивидуальный план наставничества, в течение которого проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.

5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытое занятие, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень его профессиональной компетентности, происходит определение наставником степени готовности педагога к качественному выполнению профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются за активную общественную работу согласно Положению о поощрении работников Центра, признаются лидерами педагогического сообщества Центра.

2.3. Участие в реализации формы наставничества «работодатель – студент»

Предполагает взаимодействие представителя Центра (профессионала) и студента (студентов) ГПОУ РК «Коми республиканский колледж культуры им. В.Т. Чисталева», ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми» с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а Центром – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления его коллектива.

Цель: получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи деятельности наставника-профессионала в отношении студента:

- оказать помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, в приобретении опыта решения повседневных задач внутри профессии;

- способствовать повышению осознанности в вопросах профессионального самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

Результат работы наставников: повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников учреждений дополнительного образования с должным уровнем подготовки; адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Оцениваемые результаты:

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в Центре;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- численный рост студентов, планирующих трудоустройство в образовательных организациях.

Портрет участников.

Наставник. Нравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный студент, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов) профессиональному пути.

Варианты наставничества (разрабатываются исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого):

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» (профессиональная поддержка в формате освоения программы учебной или производственной практики, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, и последующее трудоустройство в подобной организации);

– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство).

Формы взаимодействия: выездные мероприятия, экскурсии в Центр, конкурсы, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем Центра.

Этапы наставнического взаимодействия:

1. Встреча с выразившими желание участвовать в наставничестве студентами и педагогами, изъявившими желание стать наставниками, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и целях Центра (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь Центру).

2. Сбор заявок-анкет от потенциальных наставников. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени на взаимодействие. После анкетирования возможно собеседование с куратором, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения. Наставническая деятельность может осуществляться также в рамках прохождения студентами учебной или производственной практики.

3. Обучение наставников происходит на регулярных встречах (около 5-6) или образовательном интенсиве с куратором либо приглашенными экспертами. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с ними рекомендации. Параллельно с приобретением коммуникационных навыков и других наставнических компетенций наставник формирует личный список профессиональных навыков и тем для «передачи» наставляемому.

4. Формирование пар, групп наставник-наставляемый(е) происходит по одной из четырех схем:

- групповая встреча, где наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках, запросах соответственно. По окончании участники заполняют анкеты с обратной связью, их анализируют куратор и его помощник, при совпадении интереса составляются пары;
- день открытых дверей в Центре, в течение которого студенты посещают открытые занятия и мероприятия, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с педагогами и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо сами предлагают «сотрудничество» потенциальным наставникам;
- дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары;
- составление пар куратором на основе представлений и ходатайств от организаций-партнеров в рамках прохождения студентами учебной или производственной практики.

5. Этапу работы по составлению индивидуальной программы наставничества и решению задач, поставленных перед парой, группой, предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
- определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца и менее), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, продукта, развитие определенного навыка, прикладного умения, до долгосрочных (3-5 лет), например, вопросы

профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству, получение рабочего предложения, движение по карьерной лестнице.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь, при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи, серии встреч наставник и наставляемый проводят оценку своих результатов.

Если работа ведется по пути приобретения конкретных профессиональных навыков, фиксируются этапы и результаты конкретных этапов деятельности. Если работа ведется в формате инструктирования, в течение которого наставник и наставляемый одновременно работают над конкретным проектом, выполняя различные этапы, фиксируются конкретные успехи.

7. По завершении наставничества наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия: совместный проект, продукт, итоги педагогической практики, рекомендательные письма, предложение о работе, отчет в свободной форме.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых могут быть поощрены за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде, развивают собственные организаторские и лидерские навыки, необходимые для профессиональной самореализации, а также позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег. Лучшие наставнические практики могут быть размещены на сайте Центра, а также на сайтах ГПОУ РК «Коми республиканский колледж культуры им. В.Т. Чисталева», ГПОУ РК «Колледж искусств Республики Коми».

3. «Дорожная карта» реализации Модели наставничества

ГАУДО РК «РЦДО»

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
1	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1	Обеспечить нормативно-правовое оформление системы наставничества (разработать Положение о наставничестве, принять распорядительный акт о внедрении Модели наставничества).	Сентябрь 2020	Директор, методист	Регламентирован процесс внедрения Модели наставничества.
1.2	Информировать коллектив, обучающихся и их родителей о внедрении Модели наставничества.	Сентябрь 2020	Директор, зам. директора	Обеспечена открытость процесса внедрения Модели наставничества, публичность и информационное продвижение наставничества.
1.3	Сформировать рабочую группу и назначить куратора, отвечающего за реализацию Модели	Сентябрь 2020	Директор	Утверждена рабочая группа и куратор реализации Модели наставничества.

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
	наставничества.			
1.4	Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	Сентябрь 2020	Куратор, рабочая группа	Изучено и отобрано содержательное наполнение Модели наставничества.
1.5	Определить необходимые для реализации Модели наставничества ресурсы (кадровые, информационные, методические, материально-технические, временные) – внутренние и внешние.	Сентябрь 2020	Директор, куратор	Определены ресурсные возможности и риски реализации Модели наставничества.
1.6	Собрать предварительные запросы педагогов, в т.ч. молодых специалистов, учащихся.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор	Собрана и систематизирована информация о содержании запросов от потенциальных наставляемых как основа для мониторинга влияния работы наставников на наставляемых,

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
				измерения динамики изменений.
2	Формирование базы наставников и наставляемых			
2.1	Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и учащихся, провести анкетирование наставников.	Сентябрь (1 декада) ежегодно	Куратор, рабочая группа	Сформированы базы наставников и наставляемых с перечнем запросов.
2.2	Организовать сбор данных о наставляемых из числа учащихся по доступным каналам (педагоги, родители), в том числе анкетирование наставляемых.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор, рабочая группа	
2.3	Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния работы наставника на наставляемых.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор	
3	Сбор и обучение наставников			
3.1	Разработать критерии для выдвижения	Сентябрь - Октябрь	Куратор, рабочая группа	План обучения.

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
	наставников под собранные запросы и план обучения.	2020	группа	
3.2	Организовать сбор и обучение наставников.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор	Готовность наставников к работе с конкретными запросами наставляемых.
4	Формирование наставнических пар, групп			
4.1	Организовать встречи для формирования пар, групп.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор, рабочая группа	Сформированные наставнические пары, группы, готовые продолжить работу.
4.2	Закрепить пары, группы приказом директора.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Директор	Распорядительный акт.
5	Организация работы наставнических пар, групп			
5.1	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Сентябрь - Октябрь ежегодно	Куратор, рабочая группа	Определены варианты наставничества и формы взаимодействия.
5.2	При необходимости предоставить наставникам	Сентябрь – Октябрь ежегодно	Куратор, рабочая группа	Наставникам оказана методическая

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
	методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).			поддержка.
5.3	Обеспечить сопровождение совместной работы наставников и наставляемых, организовать процедуры завершения их взаимодействия.	С октября по март ежегодно	Куратор	Достигнуты стабильные наставнические отношения и цели наставничества.
6	Завершение индивидуальных планов наставничества			
6.1	Организовать сбор обратной связи от наставляемых, провести рефлексию.	Март-май ежегодно	Куратор, рабочая группа	Подведены итоги мониторинга влияния работы наставников на наставляемых.
6.2	Организовать сбор обратной связи от наставников.	Май ежегодно	Куратор, рабочая группа	Подведены итоги мониторинга эффективности реализации индивидуальных планов.
6.3	Реализовать систему поощрения наставников	Май ежегодно	Директор	Распорядительный акт.

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
6.4	Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников	Май ежегодно	Рабочая группа	Привлечено внимание общественности и соц. партнеров к лучшему опыту наставничества.
6.5	Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Май-июнь ежегодно	Куратор	Обеспечено участие наставников в других и аналогичных формах наставничества.

4. Типовая структура индивидуального плана наставничества

Цель №1:

Желаемый результат (*видение конечной реализации цели*):

Конкретные действия и задания	Сроки	Планируемый результат <i>(по каким результатам конкретной деятельности можно оценить движение к цели)</i>	Отметка о выполнении

Анкета оценки удовлетворенности наставничеством

(для наставляемого)

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько были понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в наставничестве?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас было особенно ценным в программе?

3. Чего Вам не хватило в работе с наставником и/или что хотелось бы изменить?

-
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам работать с наставником? [да/нет]
 5. Хотели бы Вы продолжить работу с наставником? [да/нет]
 6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности наставничеством

(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в наставничестве?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в наставничестве?

[да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в качестве наставника? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!