



Целевая модель наставничества: этапы реализации программы



Гиззатуллина Юлия Фанисовна

методист регионального методического центра ГБУДО «Областной центр
дополнительного образования детей»

Этапы реализации целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых;
- информировать родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др.;
- фиксировать **задачи, формы** наставничества и ожидаемые **результаты**;
- обеспечить **нормативно-правовое оформление** программы.

Результат - сформированная нормативно-правовая база,
в том числе: **ПОЛОЖЕНИЕ, ДОРОЖНАЯ КАРТА**



2 Этап. Формирование базы наставляемых

- Проводить **мотивационные беседы** с возможным приглашением потенциальных наставников;
- Организовать **сбор данных** о наставляемых по доступным каналам.

Результат этапа - сформированная **база наставляемых** с перечнем **запросов**, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.



3 этап. Формирование базы наставников

Главная задача этапа- поиск потенциальных **наставников** для формирования базы.

- **обучающиеся**, мотивированные помочь сверстникам;
- **педагоги**, заинтересованные в тиражировании личного уникального педагогического опыта;
- **родители обучающихся** – участников родительских или управляющих советов с выраженной гражданской позицией.



3 этап. Формирование базы наставников

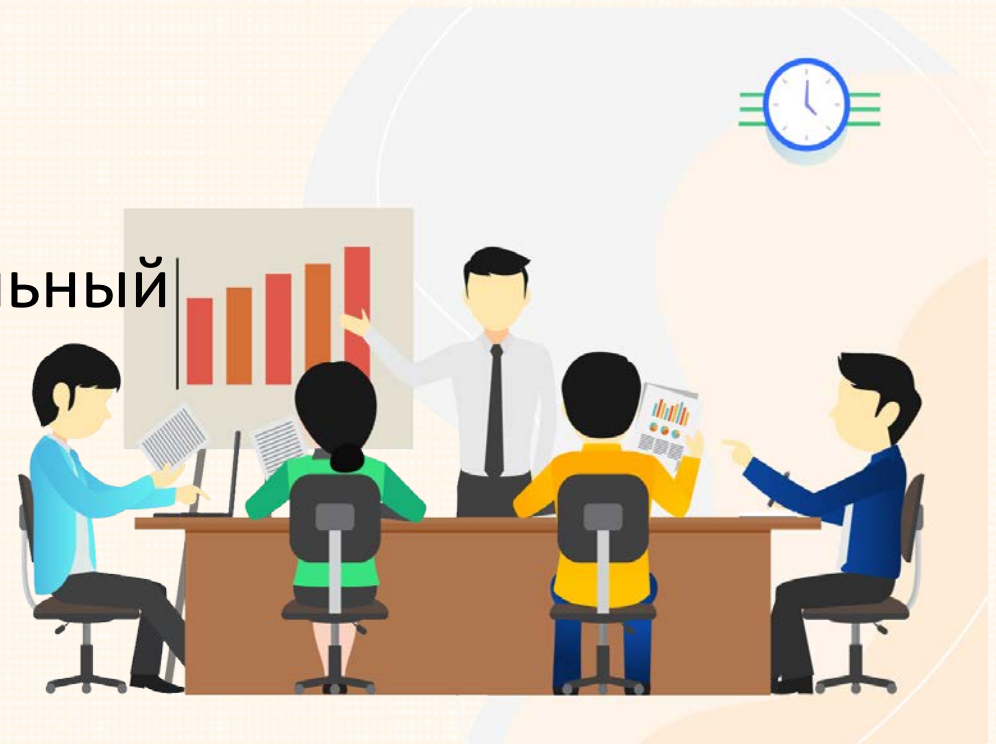
- База наставников-**выпускников**;
- База наставников-**сотрудников**;
- База наставников-**предпринимателей**, общественных **деятелей**, участников **социальных проектов**.



4 Этап. Отбор и обучение наставников

Важные критерии отбора наставника:

- Профессиональный опыт;
- Развитые компетенции, сильные стороны;
- Развитые навыки коммуникации;
- Ресурс времени;
- Положительный жизненный, профессиональный опыт;
- Соответствие запросам наставляемых;
- Активная гражданская позиция;
- Мотивация.

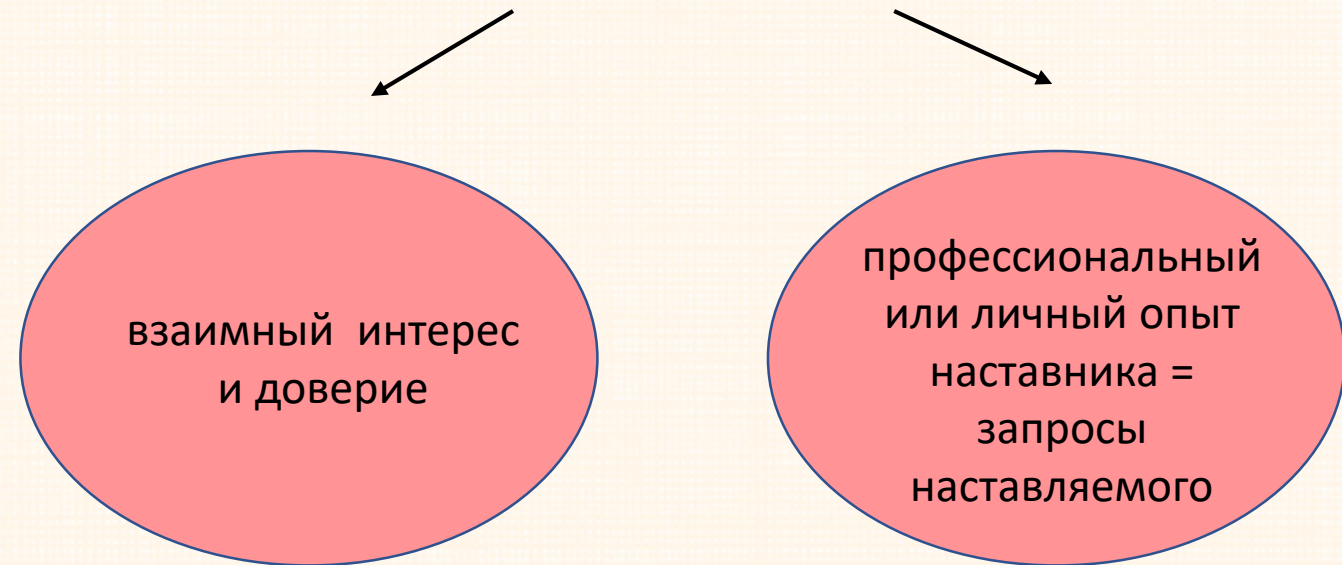


5 этап. Формирование наставнических пар или групп

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- Групповая встреча наставника и наставляемых;
- Дистанционное анкетирование и механическая обработка данных.

КРИТЕРИИ ОТБОРА



Анкета наставляемого (пример)

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

1. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Что Вы ожидаете от программы? _____										
7. Какими навыками хотели бы овладеть? _____										
6. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____										

6 Этап. Организация работы наставнических пар/групп

Обязательные образовательные процедуры:

- предварительный **анализ сильных сторон** участников;
- определение приоритетных **целей, задач** развития, наставляемого и **общих задач** пары/группы;
- предоставление наставникам **методических рекомендаций**, дополнительных материалов;
- организационный **контроль, сбор обратной связи** и фиксация промежуточных **результатов**.



7 этап. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа:

- Представление **результатов** работы конкретной пары/группы;
- **Сбор обратной связи** от участников;
- Организация и проведение **финального мероприятия**;
- **Награждение** лучших наставнических пар/групп;
- **Тиражирование** результатов в медиа;
- Формирование успешных **кейсов, практик** для дальнейшей работы.



Анкета наставляемого (пример)

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

1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения? _____										
7. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего? _____										
6. Что Вы ожидали от программы? _____										
7. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____										
8. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
9. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «ученик – ученик»

Позитивные	Негативные
– У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками.	– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками.
Возможности	Угрозы
– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей»; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества.	– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО.

ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ?



ПОЧТА

ocdod@mail.ru



ТЕЛЕФОН

+7 (351) -773-62-82



ВКОНТАКТЕ

vk.com/nastavnik74



НАШ АДРЕС

г. Челябинск, ул. Котина 68

www.ocdod74.ru