

Целевая модель наставничества: этапы реализации и формы взаимодействия

Гиззатуллина Юлия Фанисовна,
методист регионального методического центра
ГБУ ДО ОЦДОД

Этапы реализации целевой модели наставничества:

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, то есть:

- получить поддержку реализации программы внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и в зависимости от запросов, начать поиск наставников.

И поэтому на этом этапе важную роль играет публичность, информационное продвижение наставничества.

Для этого руководство организации назначает куратора ответственного за организацию, проведение программы наставничества. Далее руководство вместе с куратором информирует родителей, педагогов, учеников о запуске программы наставничества, проводит мониторинг предварительных запросов потенциальных наставляемых, определяет цели и задачи программы.

Так же важно информировать, так сказать внешнюю среду (выпускники, работодатели, волонтеры, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.)- опубликовать информацию на сайте, подготовить письма в различные предприятия, социальные сети.

Результатом данного этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

2 Этап. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, низкие карьерные ожидания у педагогов и т.д.

Если вы руководитель организации, которая реализует программу наставничества, то рано или поздно перед вами встает вопрос - где брать базу наставляемых? Можно из личного дела, можно ориентироваться на информацию, которую предоставляют классные руководители, педагоги- психологи, особенно когда речь идет о подростках, оказавшихся в трудной жизненной ситуации,

информацию от родителей. Также можно использовать результаты профориентационных тестов или результаты тех опросных анкет, которые заполняют школьники или студенты.

Результатом этапа является 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.

На данном этапе мы работаем параллельно с двумя контурами: внутренним — это кадровые ресурсы и возможности самой организации и внешним — это привлеченные специалисты:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники объединений по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного уникального педагогического опыта, признания и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов с выраженной гражданской позицией.

Привлеченные специалисты:

- База наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своего учебного заведения. Именно эти люди чувствуют сопричастность к этому образовательному учреждению, готовы делиться тем опытом, которую они получили.
- База наставников-сотрудников промышленных, производственных и любых предприятий, заинтересованные в том, чтобы молодые специалисты приходили к ним на работу;
- База наставников-предпринимателей, общественных деятелей, участников социальных проектов, возможно уже с имеющимся опытом участия в подобных программах, которые готовы передать свой опыт;

4 Этап. Отбор и обучение наставников

Итак, на этом этапе уже сформирована потенциальная база наставников, но прежде чем запускать работу, наставники, как и в любой профессии, проходят обучение.

Основные задачи данного этапа выявление наставников для конкретной программы и их подготовка к работе с наставляемыми. Каким образом организовать обучение? С помощью специальных обучающих тренингов, с привлечением экспертов в сфере наставничества, психологии и т.д., может это будет самостоятельное обучение наставника.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и к запросам наставляемых конкретной организации. На слайде представлены критерии при отборе наставника. Безусловно каждая из них важна. Так же не следует забывать о том, чтобы наставник смог установить доверительные отношения с наставляемым и тлел внутреннею мотивацию быть наставником;

5 Этап. Формирование наставнических пар или групп

Основная задача этапа — сформировать пары «наставник — наставляемый» либо группы

из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу.

Основные инструменты формирования наставнических пар/групп:

- Групповая встреча наставника и наставляемых; День открытых дверей :наставник общается с наставляемым, после заполняется небольшая анкета, где предварительно указываются кого видит наставником.

- Дистанционное анкетирование и механическая обработка данных с привлечением психологов, педагогов и дальнейшим выявлением совпадений;

Критерии формирования наставнических пар/групп:

- Профессиональный или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого;

- У наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес, эмпатия так как это также будет сказываться на эффективности работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6 Этап. Организация работы наставнических пар или групп

На данном этапе необходимо определить приоритетные цели и задачи индивидуальные для каждый пары или группы и определить формат взаимодействия, который также будет индивидуален. При необходимости предоставляются наставникам методические рекомендации для взаимодействия с наставляемым. По ходу работы необходим сбор обратной связи, для того, чтобы куратор понимал, насколько эффективно процесс наставничества запустился и вовремя мог внести коррективы в организацию работы.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

7 Этап. Завершение программы наставничества

Каждая группа предоставляет свои результаты работы, реализовала ли они цели, которые ставили в начале программы. Куратор собирает обратную связь, чтобы понять насколько эффективна была работа и понять какие могли возникнуть ошибки. Естественно это организация финального мероприятия, где могут быть приглашены все участники программы и награждение лучших наставнических пар. И мы формируем успешные практики и их тиражируем, для дальнейшего использования в подобных программах, так как это опыт, с которым мы можем работать.

Мы убеждены, что любая форма взаимодействия встраивается в эту целевую модель наставничества. Это тот уникальный шаблон, который можно применить и использовать под задачи, возможности каждого муниципалитета или образовательной организации, и не только.