

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» с. Зеленец
«Томуловлөн шөрин» содтөд төдөмлүн сетан Зеленец сиктса
муниципальнөй сьөмкүд учреждение»

Утверждено
приказом МБУДО «ДЮЦ» с/ Зеленец
от 07.05.2020г. №56

**Модель наставничества
МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец**

с. Зеленец
2020г.

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 МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец.

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 МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец.

Задачи, решаемые за счет реализации Модели наставничества:

- улучшение показателей МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец в образовательной, социокультурной, спортивной 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;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец, способного на комплексную поддержку его деятельности.

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

Планируемые результаты реализации Модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа учащихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата как среди учащихся Центра, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных 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.

Показатели эффективности реализации Модели наставничества:

1. Доля учащихся в возрасте от 7 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества детей в возрасте от 7 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в Центре)*
2. Доля учащихся в возрасте от 12 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 12 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 12 до 18 лет, обучающихся в Центре).*
3. Доля педагогов, работающих, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества педагогов, вошедших в программы*

наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов, работающих в Центре).

4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в формах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в формах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в формах наставничества, реализуемых в Центре).*

5. Уровень удовлетворенности наставников участием в формах наставничества, % (опросный).

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, личного 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 МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец..

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.

Модель организации наставничества на базе МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец



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 проектных работ, подготовка и участие в конкурсах, соревнованиях, волонтерство, спортивных и культурных мероприятиях.

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. Знакомство и работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

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

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках, проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;
- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор проводит личные встречи и составляет пары.

5. Этап работы по решению задачи, поставленной перед парой, группой, предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: 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.

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. После каждой встречи, серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам. Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов Центру с приглашением партнеров.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами, памятными сертификатами, значками наставников, информация о них размещается на доске почета.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте Центра.

2.2. Реализация формы наставничества «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 баллами за активную общественную работу согласно Положению о наставничестве, признаются лидерами педагогического сообщества Центра.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте Центра.

«Дорожная карта»

по внедрению целевой Модели наставничества МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец

1 этап – организационный - май – июнь 2020 г

2 этап – внедренческий - июль-декабрь 2020 г

3 этап - аналитический- декабрь- январь 2020-2021 года

4 этап - *Продолжение работы по реализации Модели. Подведение итогов работы по выполнению показателей и Дорожной карты.*

План работы по внедрению Модели на 2020 год:

№	Мероприятия	Содержание деятельности	сроки	ответственные
1 этап – организационный				
1.	Систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	-изучение материала; - подготовка системных папок по проблеме наставничества - ознакомление с шаблонами документов МО РК, КРИО и УО	май 2020	.
2.	Разработка приказа	- назначение куратора; - утверждение Модели наставничества	до 15.05.20	
3.	Подготовка пакета документов по внедрению Моделей наставничества	- Модель наставничества; - Дорожной карты,	до 15.05	
4.	Подготовка нормативной базы реализации Модели наставничества.	- приказ - положение о наставничестве - дорожная карта	май - июнь	.
5.	Мониторинг запросов наставляемых	- подготовка анкет для педагогов, детей, их родителей - проведение мониторинга - разработка базы данных		
6.	Формирование реестра наставников	-подготовка списка в соответствии с приказом		
7.	Проведение организационной планёрки для наставников.	- проговорить цели задачи - ознакомить с перечнем нормативных документов - ознакомить с пакетом методических материалов.	29 мая	.
8.	Разработка индивидуальных и групповых форм и программ наставничества для молодых педагогов и одаренных детей	- планирование деятельности - разработка индивидуальных и групповых программ наставничества	июнь	
9.	Продумать критерии и формы обратной связи с наставниками.			
2 этап- внедренческий				

1.	Разработка плана деятельности на 2020 год	- разработка плана на основе анализа потребностей молодых педагогов и профессиональных дефицитов		
2	Определение тематики консультаций и практикумов для наставников	- индивидуальные консультации и практикумы		
3.	Организация текущего контроля деятельности по реализации Модели наставничества	- обсуждение проблемных моментов		
4.	Обсуждение хода реализации Модели наставничества на педсовете	- анализ ситуации на начало учебного года - рекомендации на учебный год.	сентябрь	
5	Текущая организационно-методическая	- ознакомление с нормативными документами - ознакомление с тематикой и сроками вебинаров, семинаров - размещение информации на сайте		
3 этап- аналитический				
1	Анализ выполнения показателей на 1 января 2021 года	Анализ в разрезе показателей результатов за 2020 г	декабрь	
2	Анализ выполнения индивидуальных программ наставничества	- отчеты - анализ на уровне центра - подготовка анкет для выявления удовлетворённости результатами наставничества		
3	Формирование карты лучших практик наставничества и размещение материалов на сайте УО.	- обобщение опыта реализации моделей и программ наставничества - распространение опыта деятельности кураторов и наставников		

Куратор МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец

Ф.И.О куратора	Занимаемая должность	Образование	Стад педагогической работы	Квалификационная категория	Награды
Шевелева Людмила Александровна	Зам.директора	Высшее КГПИ 1993	37	нет	Почетная грамота МО РФ

«Дорожная карта» реализации Модели наставничества МБУДО «ДЮЦ» с. Зеленец

№	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).	май-июнь 2020	Директор, методист	Регламентирован процесс внедрения Модели наставничества.
1.2	Информировать коллектив, обучающихся и их родителей о внедрении Модели наставничества.	май-июнь 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 наставничества.	май 2020	Директор	Утверждена рабочая группа и куратор реализации Модели наставничества.
1.4	Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	август 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.	август 2020	Директор, куратор	Определены ресурсные возможности и риски реализации Модели наставничества.
1.6	Собрать предварительные запросы педагогов, в т.ч. молодых специалистов, учащихся.	сентябрь ежегодно	Куратор	Собрана и систематизирована информация о содержании запросов от потенциальных наставляемых как основа для мониторинга влияния работы наставников на наставляемых, 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 (1 декада) ежегодно	Куратор, рабочая группа	
2.3	Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния работы наставника на наставляемых.	сентябрь (1 декада) ежегодно	Куратор	

№	Этап и содержание деятельности	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
3	Сбор и обучение наставников			
3.1	Разработать критерии для выдвижения наставников под собранные запросы и план обучения.	сентябрь (1 декада) 2020	Куратор, рабочая группа	План обучения.
3.2	Организовать сбор и обучение наставников.	сентябрь (2 декада) ежегодно	Куратор	Готовность наставников к работе с конкретными запросами наставляемых.
4	Формирование наставнических пар, групп			
4.1	Организовать встречи для формирования пар, групп.	сентябрь (2 декада) ежегодно	Куратор, рабочая группа	Сформированные наставнические пары, группы, готовые продолжить работу.
4.2	Закрепить пары, группы приказом директора.	сентябрь (2 декада) ежегодно	Директор	Распорядительный акт.
5	Организация работы наставнических пар, групп			
5.1	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	сентябрь (3 декада) ежегодно	Куратор, рабочая группа	Определены варианты наставничества и формы взаимодействия.
5.2	При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).	сентябрь (3 декада) ежегодно	Куратор, рабочая группа	Наставникам оказана методическая поддержка.
5.3	Обеспечить сопровождение совместной работы наставников и наставляемых, организовать процедуры завершения их взаимодействия.	октябрь - 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 поощрений наставников.	май ежегодно	Директор	Распорядительный акт.
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.

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

Оценочные материалы мониторинга качества реализации Модели наставничества

АНКЕТА КУРАТОРА

1. Количественный анализ результатов реализации наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации Модели (x)	Показатель после реализации Модели (y)	Разница (z = x - y)	Значение в % (z / x * 100)
1. Количество учащихся, посещающих мероприятия Центра				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри Центра, объединения				
4. Число собственных педагогических профессиональных работ педагогов из числа наставляемых (статей, исследований, методических практик)				
5. Количество учащихся, планирующих стать наставниками				
6. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
7. Процент учащихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, в том числе совместно с представителем организаций – социальных партнеров Центра				

1.2. Оценка индивидуального плана

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность индивидуального плана										
2. Цель конкретна, формулировка соотносится с планируемым результатом										
3. Формы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно подробно										
4. Мероприятия направлены на достижение желаемого конечного результата										
5. Взаимодействие с наставником имеет практическую значимость для личности наставляемого										

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 был 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!