

Дорожная карта по внедрения системы наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества

Цель:

План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации.

Для создания системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества.

Задачи целевой модели наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижерских (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Дорожная карта по внедрению наставничества			
1 этап. Подготовка условий для внедрения наставничества			
Задачи этапа.			
1. Получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации			
2. Собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников			
Мероприятие, которое необходимо провести для внедрения наставничества (согласно этапам внедрения целевой модели наставничества)	Ответственный (кто по должности в учреждении будет отвечать за данное мероприятие)	Срок (сколько времени потребуется для подготовки и реализации мероприятия)	Результат мероприятия (что мы хотим достичь по итогу реализации мероприятия)
1.1 Формирование мотивированной команды Педагогический Совет.	Руководитель, педагогические работники	Сентябрь, октябрь	Изучена нормативна база: -Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 “Об утверждении методологии

			<p>(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>Издание приказа “О внедрении целевой модели наставничества “</p> <ul style="list-style-type: none"> - Протокол заседания Педагогического совета организации - Разработано Положение о наставничестве - Приказ об утверждении Положения о наставничестве - Приказ о назначении и обучении куратора, - Приказ об утверждении Плана реализации программы (дорожная карта) - Приказ о проведении итогового мероприятия <p>Выбраны куратор программы наставничества, проектная группа,</p> <p>Определены формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-ученик», «студент-ученик», «работодатель-студент».</p> <p>Определена форма поощрения наставников</p> <ul style="list-style-type: none"> -объявление благодарности; -премии (приказ) -награждение ценным подарком; -награждение почетной грамотой; -представление к званию лучшего по профессии -утверждены сроки проведения Мониторинга
1.2 Встречи с педагогами, Анкетирование Yandex Forms	Куратор, проектная группа	Октябрь-ноябрь	просвещение о наставничестве, возможностях участия в программе наставничества, собраны предварительные запросы от педагогов на наставничество
1.3 «Встречи родительского клуба» Тематические встречи с родительским сообществом. «Наставничество»	Куратор, проектная группа, педагоги-психологи	Октябрь-ноябрь, в течение года	Встречи с родителями (законными представителями) обучающихся с просвещением о наставничестве, возможностях участия их детей в программе наставничества, сбор согласий

1.4 Конференция- Экспресс анкетирование Yandex Forms	Куратор, проектная группа	Октябрь-ноябрь	Информирование: социальных партнеров (ВУЗы, учреждения СПО, работодатели), сообщества выпускников, наставники и бывшие наставляемые.
1.5 Создание рубрики на сайте	Куратор, педагогический работник	В течение года	В тематическом разделе о наставничестве размещены новости, методические материалы, типовые приказы, типовые локальные акты, типовая форма программы наставничества и «дорожная карта»
2 этап. Формирование базы наставляемых			
Задачи этапа.			
Выявление конкретных проблем педагогов, обучающихся которые можно решить с помощью наставничества			
Проведен уточняющий анализ потребностей наставляемых (по результатам анкетирования на предыдущем этапе, опроса, интервью.	Куратор, проектная группа, (педагогические психологи)	Ноябрь	Сформирована база наставляемых с картой запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе Выделили основные подходы, которые могут быть основой для осознанной мотивации наставляемых: -опора на сильные стороны наставляемых, за счет которых усиливаются и слабые; -создание безопасной атмосферы, в которой наставляемый мог чувствовать поддержку, принятие его чувств и мыслей; -создание творческой атмосферы за счет нестандартных/современных форматов работы;
3 этап. Формирование базы наставников			
Задача этапа: Поиск потенциальных наставников для формирования базы.			
Проведен уточняющий анализ данных о кандидатурах, желающих стать наставниками (по результатам анкетирования на предыдущем этапе, опроса,	Куратор, проектная группа	Ноябрь	База наставников. Приказ «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества» Анализ анкет и сопоставление данных анкетами наставляемых.

<p>интервью, наблюдения. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Мониторинг на входе</p>			
<p>4 этап. Отбор и обучение наставников на текущий год</p>			
<p>Задачи этапа.</p>			
<p>1.Выявление наставников, входящих в базу наставников, подходящих для конкретной программы</p>			
<p>2.Подготовка к работе с наставляемыми</p>			
<p>Заседание методического объединения Наставнические сессии. 1.Собрать резюме наставников (Чем могу быть полезен? Опыт, интересы, успехи, мотивация, навыки, время на встречи). 2.Проверить всех потенциальных наставников на возможность взаимодействовать с образовательной организацией. 3.Провести собеседование с наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической</p>	<p>Куратор, проектная группа</p>	<p>Ноябрь, декабрь</p>	<p>Составление и утверждение программы обучения Список отобранных и обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями. Организовано обучение команд навыкам проектирования и эффективной коммуникации, используя различные формы и методы в рамках работы с наставляемыми Подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. Собраны из методологии методические материалы в помощь наставнику (манифест, принципы, кодекс, упражнения, задания, кейсы, литература)</p>

<p>готовности. 4.Составить программу обучения с опорой на рекомендации по обучению наставников. «Педагогические кейсы»</p>			
<p>5 этап. Формирование наставнических пар / групп</p>			
<p>Задачи этапа: Сформировать пары/ группы подходящих друг другу наставников и наставляемых</p>			
<p>Групповая встреча наставника и наставляемых по типу mentor much, Индивидуальные встречи наставляемого и наставника Дистанционное анкетирование и обработка данных</p>	<p>Куратор, педагог - психолог, тьютор</p>	<p>Ноябрь, декабрь</p>	<p>Приказ о закреплении наставнических пар/групп Определены основные инструменты формирования наставнических пар/групп: Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе - Разработаны персонализированные программы наставничества для каждой пары/группы - Организована психолого- педагогическая поддержка сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>
<p>6 этап. Организация хода наставнической программы</p>			
<p>Задачи этапа. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе</p>			
<p>6.1 Организация хода наставнической программы</p>	<p>Куратор</p>	<p>В течение года (1 раз в месяц)</p>	<p>Усилена работа по постановке целей в первые несколько встреч - 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 Пополнение методической копилки педагогических</p>

			практик наставничества
6.2 Педагогическая мастерская «Индивидуальная образовательная траектория»	Куратор, тьютор, педагог-психолог	Ноябрь, в течении года	- В блок обучения наставника добавлены темы планирования, целеполагания, таймменеджмента, оценки достижений - Предложены конкретные темы для бесед/форматы встреч Выдвинуто предложение о более тесной интеграции в образовательный процесс для экономии времени.
6.3 Мониторинг качества реализации персонализированных программ наставничества	Куратор	Декабрь, в течении года	- организационной контроль - сбор обратной связи - фиксация промежуточных результатов - коррекция работы наставника по результатам встреч и обратной связи
7 этап. Завершение программы наставничества			
Задачи этапа: Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.			
7.1 Консультации-обсуждение условий завершения наставнических отношений.	Куратор	По завершении наставнических отношений	Наставнические отношения завершены на уровне пары/группы
7.2.Общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации	Куратор, проектная группа	В конце учебного года	Наставнические отношения завершены на уровне образовательной организации
7.3 Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик	Куратор, проектная группа	В конце учебного года	Завершена программа наставничества Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить возникшие проблемы.

наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.			Выбор лучших практик для тиражирования опыта Удовлетворенность от результатов и процесса наставнической работы Благодарности
Информационная поддержка системы наставничества.	Куратор, проектная группа	В течение года	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях. Создать виртуальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер, с планированием и приглашением присоединиться на следующий год.