

ПАМЯТКА КУРАТОРУ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уважаемый куратор Целевой модели наставничества!

Мы благодарим вас за важное решение принять участие в организации столь важной для отечественной системы образования инициативы! Помните, что именно благодаря Вам, Вашим усилиям и внимательному отношению наставничество в техникуме станет действительно эффективным и полезным инструментом, благодаря Вашей помощи и идеям наставляемые получают поддержку, осуществляют свои мечты и реализуют уникальный потенциал.

Будьте объективны, будьте вовлечены и не бойтесь просить о помощи коллег и экспертов. Желаем вам успехов!

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение

2. Не критикую, а изучаю ситуацию

3. Не обвиняю, а поддерживаю

4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому

5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией

7. Не утверждаю, а советуюсь

8. Не отрываюсь от практики

9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу

10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Дорожная карта куратора

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

В течение этого этапа администрация техникума определяет заинтересованные в наставничестве аудитории. Это могут быть:

- региональные предприятия
- бизнес
- органы исполнительной власти
- другие образовательные организации
- социальные и волонтерские проекты
- сообщество выпускников.

Администрация информирует аудитории о сроках реализации программы, целях и задачах, возможностях для наставников, планируемых результатах.

Администрация назначает команду организаторов, отвечающую за реализацию проекта, а также куратора (кураторов) модели. Составляется предварительный перечень ресурсов, необходимых для реализации модели. В нем могут быть:

- помещение
- методические материалы для наставников и наставляемых
- ресурсы на обучение наставников (в т.ч. привлечение экспертов для проведения обучения)
 - ресурсы на планируемые выездные мероприятия
 - ресурсы на организацию финального мероприятия
 - ресурсы на поощрение кураторов

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Если Вы куратор, вы знаете предварительный запрос своих обучающихся, молодых преподавателей. Этот запрос нужно преобразовать в набор конкретных задач и/или проблем. Пример:

- улучшение учебных результатов
- профориентационные задачи
- развитие гибких навыков обучающихся
- организация проектной деятельности
- улучшение профессиональных компетенций
- организация практики
- и т.д.

Каким образом куратор может собрать “запрос” в своей организации?

1. Организовать общее собрание (либо передать задачу классным руководителям для реализации на классных часах), на котором представить информацию о запуске Целевой модели наставничества в техникуме и плюсах, которые наставляемые могут извлечь из участия.

2. Провести анкетирование обучающихся/ молодых преподавателей (можно в свободной форме). Основные вопросы анкеты:

- какие проблемы в настоящий момент у меня есть?
- что меня волнует?
- какие навыки я хотел бы в себе развить?
- чего мне не хватает в образовательной программе?
- чем я интересуюсь и хотел бы погрузиться в это глубже?
- кем я хочу стать?

3. Дополнительные возможности для выявления запроса от наставляемых

- информация от классного руководителя (куратор проводит беседу с педагогом, чтобы выяснить, нет ли у него информации о существующей необходимости)
- информация от родителей (куратор посещает родительское собрание либо передает информацию классному руководителю)
- при необходимости – информация от педагога- психолога (куратор встречается с педагогом- психологом, чтобы выяснить, нет ли у него информации о существующей необходимости. Также педагог- психолог может быть привлечен к составлению первоначальной анкеты и анализу результатов анкетирования)

4. По результатам анкетирования составляются группы, объединенные общими задачами и “портретом наставляемого”. При дальнейшем поиске и отборе наставников, куратор использует эти группы как основу для работы.

Этап 3. Формирование базы наставников

Какие базы наставников для реализации программы наставничества куратор и администрация могут использовать?

- база наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке техникума и имеющих опыт взаимодействия с системой и ее ценностями
- база наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников)
- база наставников- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.
- база наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы

Важно учитывать, что наставниками в Вашей программе могут быть, как и обучающиеся младших курсов, так и взрослые люди.

База наставников- работодателей

1. Поиск:

- успешные выпускники
- региональные предприятия
- организации, с которыми у техникума заключены договора социального партнерства

2. Знакомство

2.1. При поддержке руководства стороннего предприятия или на территории техникума проводится встреча, на которой куратор представляет Целевую модель

наставничества, ее цели и задачи, возможности для наставников, планируемые итоги. С собой иметь манифест и кодекс наставника.

2.2. Проводится анкетирование среди изъявивших желание стать наставником. Обязательные вопросы:

- опыт работы (профессиональная сфера)
- сильные стороны и развитые навыки
- хобби и образ жизни
- мотивация участия в модели
- ресурс времени (сколько может уделять на встречи/коммуникацию с наставляемым)

2.3. Анкеты анализируются, среди потенциальных наставляемых выделяются люди, соответствующие принципам:

- высокой мотивации
- активной гражданской позиции
- могущие быть положительным примером
- обладающие развитыми компетенциями/профессиональными навыками
- соответствующие запросам наставляемых

При этом куратор также может запросить справки о несудимости, психическом и физическом здоровье наставника.

3. Куратор создает электронную базу наставников, в которую заносятся:

- ФИО
- место работы и должность
- ключевые компетенции
- контактные данные

После завершения программы и тиражирования результатов на сайте техникума и социальных сетях, ожидается прирост желающих стать частью базы наставников. По мере их появления повторяется цикл 2.1 – 3.

База наставников- обучающихся

1. Поиск

Используем ресурсы внутритехникумовского сообщества. Кружки по интересам, театральные группы, спортивные секции.

2. Знакомство

2.1. При поддержке администрации и преподавателей проводится общая встреча в креативном формате – выставка, презентация, общий классный час. На ней куратор представляет Целевую модель техникума, ее цели и задачи, мотивирует наставников, приводит примеры успешных людей, у которых был наставник. С собой иметь манифест и кодекс наставника.

2.2. Среди изъявивших желание принять участие в программе проводится анкетирование. Форма и точные формулировки могут быть изменены исходя из особенностей учебного заведения и возраста наставников. Примеры вопросов:

- мои сильные стороны (что у меня получается лучше всего)
- любимые предметы
- чем я мог бы помочь другому обучающемуся?
- мотивация

- хобби и увлечения
- ресурс времени

2.3. Анкеты анализируются для дальнейшего сопоставления с наставляемыми, выделяются обучающиеся с хорошей успеваемостью по определенным предметам и с другими успехами – творческими, спортивными, и т.д. Куратор информирует классного руководителя и через него или самостоятельно родителей об участии ребенка в модели в качестве наставника.

3. Обучающиеся- наставники по результатам анкетирования (дополнительный возможный этап – разговор с классным руководителем/педагогом- психологом) делятся на группы по увлечениям (навыкам) и предметам, в которых они сильны. Эти данные используются для дальнейшей работы.

После завершения программы, награждения лучших наставников- обучающихся и тиражирования результатов на сайте техникума и социальных сетях, ожидается прирост желающих стать наставниками. По мере их появления повторяется цикл 2.1 – 2.2.

База наставников-педагогов

Формируется из активных участников техникумовского педагогического сообщества с большим опытом работы и профессиональными достижениями.

1. Знакомство

1.1. На одном из педагогических советов или другом общем собрании куратор представляет Целевую модель наставничества: ее цели, задачи, итоги, возможности, перспективы поощрения. Представляет манифест и кодекс наставника.

На этом же этапе педагогический коллектив принимает решение, кто нуждается в профессиональной поддержке и помощи.

Этап анкетирования, как и будущий этап обучения может быть пропущен, учитывая общее педагогическое образование у всех участников.

1.2. Куратор записывает контакты всех желающих и имеющих ресурс стать наставниками с учетом выбора одной из ролей:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого преподавателя.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Этап 4. Обучение наставников

1. На этом этапе, когда Вы УЖЕ знаете запрос своих наставляемых, Вы сможете организовать обучение наставников. Вмешиваться в уровень профессиональной подготовки не нужно, необходимо рассмотреть коммуникационные и иные гибкие компетенции наставников, требующиеся для эффективной и комфортной работы с наставляемым.

1.1. Компетентностное тестирование Куратор вместе с привлеченным экспертами/педагогом- психологом проводит собеседование с наставляемым, чтобы выяснить его уровень психологической готовности и возможные белые пятна в вопросах

коммуникации, эмоционального интеллекта, понимания подростковой психологии. Вопросы и задачи могут включать в себя следующие темы:

- планирование
- целеполагание
- организация работы
- коммуникация
- (подростковые) интересы и проблемы
- (подростковая) психология
- лидерство
- критическое мышление
- управление временем

1.2. Анализ результатов компетентностного тестирования Куратор вместе с привлеченным экспертами/педагогом- психологом проводят анализ результатов тестирования и составляют списки проблемных мест для каждого наставника. Сама программа обучения будет общей, но наставник будет иметь возможность проконсультироваться или самостоятельно заняться изучением темы, в которой его навыки недостаточны.

2. Организация обучения Куратор совместно с партнерами программы привлекает для проведения обучения внешних или внутренних экспертов – педагогов, психологов, коучей и иных проектов. Куратор представляет наставникам информацию о месте и времени проведения обучения. Куратор предоставляет наставникам методические пособия.

Куратор собирает от наставников обратную связь по результатам обучения.

3. Возможно проведение финализирующего тестирования для выявления нового уровня навыков и компетенций наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар

У Вас есть наставники, у Вас есть наставляемые, теперь Вам необходимо соединить их в пары либо в группы, где один наставник и несколько наставляемых.

1. Мероприятие Куратор при содействии администрации и предприятий-партнеров организывает встречу в техникуме или на предприятии наставника. На встречу приглашаются все наставники и все наставляемые. Встреча может быть проведена в любом креативном и располагающем к общению формате: от дня открытых дверей до Mentor Match – быстрых встреч. Если наставляемые не мотивированы и относятся к категории “трудных” подростков, используются результаты их анкетирования и сопутствующих опросов, дистанционно формируются пары с наставником, подходящим для решения проблем наставляемого.

Mentor Match. Описание:

1. Организывается встреча наставников и наставляемых
2. Каждому участнику выдается бейджик с именем и номером, ручка и блокнот
3. В течении 5-10 минут каждый наставник общается с одним наставляемым, после чего тот переходит к следующему наставнику. Общение происходит на общие темы увлечений, запросов.
4. Наставляемые должны обойти всех наставников.
5. Наставники и наставляемые заполняют простую анкету, где указывают, с кем им было бы интересно и комфортно работать.
6. Помощники куратора анализируют анкеты и сопоставляют ответы.

7. Совпадение интереса – match

8. При невзаимном интересе наставляемого к наставнику куратор связывается с наставником и предлагает провести дополнительную встречу

2. Закрепление Результаты любого из проведенных мероприятия сообщаются участникам модели и заносятся в специальную базу куратора.

Этап 6. Организация работы наставнических групп

Куратор выполняет функцию организатора, не вмешиваясь в сами внутренние отношения наставнической пары или группы.

Куратору следует предупредить наставника, что он может информировать его обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.

Куратор передает наставнику примерный план встреч, включающий в себя этапы:

1. Встреча-знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон

2. Встреча-планирование для определения задач наставляемого/наставника и формирования долгосрочных и краткосрочных целей

3. Общие встречи (куратор по запросу наставника может предоставить ему примерный список тем/форматов)

4. Встречи для подведения промежуточных итогов работы

Наставник и наставляемый самостоятельно определяют удобное для них время встреч, а также их содержание (беседы, экскурсии, работа над проектом, работа над домашним заданием и т.д.)

По желанию куратор может присутствовать на встречах для подведения промежуточных итогов.

Этап 7. Завершение программы наставничества

При достижении наставническим тандемом изначально определенной цели и(или) общему завершению программы в техникуме, куратор назначает встречу с наставником и наставляемым.

1. Финальная встреча тандема

На финальной встрече наставник и наставляемый презентуют куратору ключевой результат своего взаимодействия. Куратор собирает обратную связь от обоих участников, просит их поделиться впечатлениями друг с другом для закрепления позитивного восприятия и рефлексии.

2. Организация финального мероприятия программы

2.1. Куратор и администрация организаций-участников программы организуют финальное мероприятие в ярком формате фестиваля, ярмарки, финала конкурса студенческих проектов и т.д.

2.2. Куратор приглашает на мероприятие:

– участников программы

– представителей предприятий наставников

– представителей других образовательных организаций

– экспертов, психологов и всех вовлеченных в программу участников для оценки результатов

– региональные СМИ (по необходимости)

2.3. Куратор заранее по договоренности с администрацией организаций-участников определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников и проектов. Среди критериев отбора лучших наставников:

– цели успешно реализованы

– представленный проект получает высокую оценку у жюри на финальном мероприятии

- не было организационных проблем или они были оперативно разрешены
- высокая самоотдача и вовлеченность наставника
- наставляемый демонстрирует улучшение образовательных, спортивных, творческих результатов
- позитивная обратная связь по итогам программы от наставляемого
- важный критерий: наставляемый изъявляет желание в будущем сам стать наставником

Лучшие наставники и по возможности наставнические пары (необходима мотивация и для вовлеченных наставляемых) награждаются памятными грамотами, дипломами, знаками отличия и призами

Подготовила методист Огаркова Т.В.