

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области  
«ШАХТИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ им. Г.В. КУЗНЕЦОВОЙ»  
(ГБПОУ РО «ШМК»)

РАССМОТРЕНА  
на заседании методического совета  
«23 »ноября 2022г.  
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ГБПОУ РО «ШМК»  
Е.В. Тюнина  
«29 » ноября 2022г.

Приказ № 369- о.д. от 29.11.2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**наставничества педагогических работников**  
**ГБПОУ РО «ШМК»**

ШАХТЫ -2022

## СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
1. Общие положения	4
2. Актуальность программы	5
3. Ожидаемые результаты реализации программы	6
4. Общие требования к структуре управления программой	7
5. Общие требования к кадровому обеспечению реализации программы и рекомендации к структуре наставнических пар	7
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	10
7. Структурное представление программы	11
8. Реализация целевой модели наставничества в колледже. Этапы программы	14
9. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества	20

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

### Формальные основания для инициирования программы:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс
- ✓ Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- ✓ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- ✓ Российской Федерации; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в целях достижения результатов национального проекта «Образование», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;
- ✓ Распоряжение Минпросвещения России от 06.08.2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»;
- ✓ Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 7 от 05.04.2022 г. «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»;
- ✓ Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами»);
- ✓ Устав ГБПОУ РО «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой».

### Сроки реализации

2022 – 2024 годы

### Разработчики программы

Тюнина Е.В., и.о. директора, зам. директора по УР;  
Волкова Л.А., зам. директора по ПО;  
Самко О.В., методист.

### Исполнители программы

- администрация ГБПОУ РО «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой»,
- педагогический состав ГБПОУ РО «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой»,
- социальные партнеры,
- работодатели

### Место реализации Программы

ГБПОУ РО «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой» (ГБПОУ РО «ШМК»); 3465007, Ростовская область, г. Шахты, ул. Шевченко, 157;  
**Е-mail:** [shmu66@bk.ru](mailto:shmu66@bk.ru)

### Система организации контроля за исполнением программы

Контроль и координацию исполнения программы осуществляет зам. директора по ПО

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая программа наставничества (далее – программа) разработана в целях достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ РО «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой» (далее - Колледж).

Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Реализация программы наставничества в колледже с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1. принцип научности - предполагает применение научно- обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования

3. на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

4. принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

5. принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

6. принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

7. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

8. принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

9. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

10. принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### Сроки и этапы реализации Программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели (декабрь 2022-январь 2023 гг.);

Этап 2. Формирование базы наставляемых (декабрь 2022-январь 2023 гг.);

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели (январь-июнь 2024 гг.).

### Формы наставничества:

> «педагог-педагог»

- > «и.о. директора колледжа – педагог»,
- > «педагог колледжа – молодой (начинающий) педагог колледжа».

Объемы и источники финансирования мероприятий Программы:

Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования, средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

Контроль за исполнением Программы:

Реализует совет ГБПОУ РО «ШМК», который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), Министерство здравоохранения Ростовской области (внешняя экспертиза).

Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.

Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ГБПОУ РО «ШМК».

Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.

Дата утверждения Программы: «29» ноября 2022г.

## 2.АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги и мастера производственного обучения, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Цель Программы:

– реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/ начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи Программы:

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого

потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно- коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников колледжа, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно - коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/ начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности колледжа, ознакомление с традициями и укладом жизни колледжа, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально - этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

**Первая причина.** Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, социальных партнеров и работодателей как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

**Вторая причина.** Для сообщества колледжа наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы колледж превратился в центр социума. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

**Третья причина** состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

### 3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Ожидаемые результаты Программы:

В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

**В области развития кадрового потенциала колледжа, обеспечение непрерывной подготовки руководящих и педагогических кадров**

○ Увеличение количества руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям;

○ Увеличение количества преподавателей образовательной организации, освоивших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки по использованию информационных и коммуникационных технологий;

○ Увеличение удельного веса численности педагогических работников образовательной организации, прошедших в предыдущем году повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку по вопросам получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ, в общей численности педагогических работников;

○ Увеличение удельного веса преподавателей образовательной организации, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год в форме стажировки в профильных учреждениях;

○ Увеличение доли преподавателей возрастной категории моложе 35 лет;

○ Увеличение количества преподавателей, имеющих «высшую» и «первую» квалификационную категорию.

#### **4. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ**

Функции колледжа по реализации наставнических программ:

• участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;

• обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

• обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

#### **5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ К СТРУКТУРЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР**

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

• реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи;

• разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

• вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

• вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической

методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Реализация программы происходит через работу кураторов с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование различными способами базы наставников.

Куратор назначается приказом и.о. директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа или организации-партнера.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой член педагогического коллектива.

Для успешной реализации программы в колледже предусматривается 3 формы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются:

>«педагог-педагог»

> «и.о. директора колледжа – педагог»,

>«педагог колледжа – молодой (начинающий) педагог колледжа».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

#### **Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.



Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного 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 образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество обучающихся (как часть преподавательского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Портрет участников**

**Наставник.** 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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**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 специалиста.

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

#### **Наставляемый.**

• Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

• Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

• Преподаватель/ мастер производственного обучения, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

• **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

• **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

**взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;

**взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Область применения.** Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.

## 6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Формула профессионального успеха», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников; поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут заместитель директора, заведующий отделением, методист, руководитель физического воспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;

- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа;

- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для колледжа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Виды поощрения наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;

- награждение грамотой колледжа.

Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией колледжа;

- награждение грамотой администрации колледжа;
  - ходатайство перед учредителем о награждении;
  - премирование за счет экономии фонда оплаты труда колледжа/средств от приносящей доход деятельности колледжа;
  - установление стимулирующих выплат приказом директора колледжа.
- Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

## **7. СТРУКТУРНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

В Таблице № 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже» представлены основные этапы реализации программы, а также соответствующие им мероприятия внешнего и внутреннего контуров для распределения процессов, назначения ответственных и контроля. И.о. директора колледжа и куратор программы наставничества могут использовать последовательность этих этапов как основу для формирования дорожной карты реализации программы наставничества, которую можно расширить и наполнить с помощью представленных в данном документе форм наставничества.

В Таблице № 2 «Целевая модель системы наставничества» представлены общие положения и структура целевой модели наставничества. Внешний контур образуют сотрудники управления образования, организаций- партнеров, сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы); привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- и.о. директора и администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);
- куратор программы наставничества внутри колледжа.

Внутренний контур представляют директор и администрация колледжа, обучающиеся и их родители, преподаватели, мастера производственного обучения и другие сотрудники колледжа.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри колледжа:

- взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри колледжа берут на себя:

- администрация организаций-участников (колледжа, организаций-партнеров);
- кураторы программы внутри колледжа;
- наставники-участники программы (на поздних этапах и частично).

**Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в колледже**

<i>№</i>	<i>ЭТАП</i>	<i>РАБОТА ВНУТРИ КОЛЛЕДЖА</i>	<i>РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ</i>
<b>1.</b>	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;</li> <li>– информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;</li> <li>– сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>– определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>– создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>– информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</li> </ul>
<b>2.</b>	<b>Формирование базы наставляемых</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать педагогов, о возможностях и целях программы;</li> <li>– организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам, в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>– включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	
<b>3.</b>	<b>Формирование базы наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать коллектив, о запуске;</li> <li>– собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>- мотивировать наставников</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>Отбор и обучение наставников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать критерии отбора наставников под эти запросы;</li> <li>– организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь работодателей и представителей практического здравоохранения к отбору и обучению наставников;</li> <li>– найти ресурсы для организации обучения</li> </ul>
<b>5.</b>	<b>Формирование наставнических пар / групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> <li>– обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечь педагога-психолога к формированию пар / групп;</li> </ul>
<b>6.</b>	<b>Организация работы наставнических пар / групп</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</li> <li>– проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;</li> <li>– при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;</li> </ul>

		– разработать систему поощрений наставников;	
7.	<b>Завершение наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>– организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>– сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь работодателей и представителей практического здравоохранения к оценке результатов наставничества;</li> <li>– пригласить представителей практического здравоохранения, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>– популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров</li> </ul>

**Таблица 2. Целевая модель системы наставничества в колледже**

<p><b>Нормативно-правовое обоснование</b>  Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>			
<p><b>Концептуальное обоснование</b>  Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.  Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно- нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</p>			
<p><b>Механизмы реализации программы наставничества</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовое оформление программы в колледже;</li> <li>- планирование реализации программы и управление;</li> <li>- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;</li> <li>- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);</li> <li>- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.</li> </ul>			
<p><b>Компоненты системы наставничества</b></p>			
<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>

<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; с социумом;</li> <li>&gt; с наставниками;</li> <li>&gt; с наставляемыми;</li> <li>&gt; с родителями (законными представителями);</li> <li>&gt; с коллективом Колледжа.</li> </ul>	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; интерактивные технологии;</li> <li>&gt; тренинговые технологии;</li> <li>&gt; проектные технологии;</li> <li>&gt; -консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;</li> <li>- &gt; информационные технологии.</li> </ul>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; организационного параметра (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>&gt; научно-методического параметра (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> <li>- личностных параметров (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</li> </ul>
--	--	---	---

## 8. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

Этап, мероприятия этапа	Длительность	Ответственные	Результат
<p><b>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества,</b>  <b>Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска программы наставничества</b></p>			
1.1 Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества	До 01 декабря 2022 г	Рабочая группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в Колледже; Положение о внедрении целевой модели наставничества в Колледже; Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в Колледже
1.2 Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	До 01 декабря 2022 г	И.о. директора колледжа	Назначение ответственного за внедрение целевой модели наставничества в Колледже; Назначение кураторов проекта по внедрению форм наставничества
1.3 Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	До 01 декабря 2022 г	Зам. директора по ВР	Раздел «Наставничество» на сайте Колледжа <a href="http://shamedcol.ru/">http://shamedcol.ru/</a> с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества.
1.4 Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в Колледже	До 10 декабря 2022 г	Кураторы проекта по формам наставничества	Сбор заявлений от потенциальных участников наставнической программы; Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы

1.5 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: - SWOT-анализ реализуемой программы наставничества; -анкета куратора.	До 15 декабря 2022 г	Кураторы проекта по формам наставничества	Анализ реализуемых программ наставничества, выделение сильных и слабых сторон, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Анализ соответствия методологии (целевой модели) наставничества. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.
<b>Этап 2. Формирование базы наставляемых</b>			
<b>Задача этапа</b> - поддержание программы наставничества внутри Колледжа и выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества			
2.1 Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях программы	До 30 декабря 2022г. Ежегодно с 2023г. октябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов - участников программы
2.2 Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование) для анализа потребностей среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества	До 30 декабря 2022г. Ежегодно с 2023г. октябрь	Педагог-психолог	База данных о предварительных запросах педагогов по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.3 Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	До 30 декабря 2022г. Ежегодно с 2023г. октябрь	Педагог-психолог	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.4 Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества Колледжа	До 30 декабря 2022г. Ежегодно с 2023г. октябрь	Педагог-психолог	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости)
<b>Этап 3. Формирование базы наставников</b>			
<b>Задача этапа</b> - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников			
3.1 Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Информационное продвижение моделей наставничества Колледжа. Сбор согласий на обработку персональных данных.
3.2 Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничество по заданным параметрам,	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Формирование базы наставников Согласия на обработку персональных данных

необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.			
3.3 Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников. Провести собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (с привлечением педагога-психолога)	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества, педагог-психолог	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых
3.4 Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	Ежегодно декабрь	Педагог-психолог	Оценка изучаемых личностных характеристик наставников. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
<b>Этап 4. Отбор/выдвижение наставников</b>			
<b>Задача этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</b>			
4.1 Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества в Колледже и утвердить базу наставников	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	База наставников
4.2 Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Ежегодно ноябрь	Педагог-психолог	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении. Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося/педагога, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)
4.3 Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Пакет методических материалов (планы работы, памятки, рабочие тетради и другое)
4.4 Прохождение наставниками экспресс-курсов (при необходимости)	Ежегодно декабрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Повышение квалификации наставника
4.5 Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	Ежегодно декабрь	Педагог-психолог	Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества.



			Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
<b>Этап 5. Формирование наставнических пар/групп</b>			
<b>Задача этапа</b> - сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям			
5.1 Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Весь период	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Сценарии встреч, памятки для наставников
5.2. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	Весь период	Кураторы проекта по формам наставничества	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)
5.3 Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его директивно	Весь период	Педагог-психолог	Памятки для наставляемых
5.4 Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом и.о. директора	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.5 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Ежегодно ноябрь	Кураторы проекта по формам наставничества, педагог-психолог	Оценка динамики характеристик образовательного процесса, оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели этапа
<b>Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп</b>			
<b>Задача данного этапа</b> - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон			
6.1 Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого (встреча-знакомство)	Весь период	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время
6.2 Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого (пробная рабочая встреча)	В соответствии с индивидуальными планами работы	Кураторы проекта по формам	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и

	наставника с наставляемым	наставничества Педагог-психолог	темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества
6.3 Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы проекта по формам наставничества	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества
6.4 Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы проекта по формам наставничества	Встречи проводятся не реже одного раза в две недели
6.5 Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых; провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений. Участники вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.
6.6 Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: -получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
6.7 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Весь период	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ). Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа

**Этап 7. Завершение наставничества**

**Задачи этапа:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

7.1 Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Ежегодно в мае учебного года	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
7.2 Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы	Ежегодно в мае учебного года	Кураторы проекта по формам наставничества Педагог-психолог	Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)
7.3 Организовать обсуждения результатов эффективности реализации программ наставнических пар/группах на заседании методического совета	Ежегодное итоговое заседание методического совета	Рабочая группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»	Анализ итогов реализации наставнической программы в парах/группах (выводы, рекомендации)

## 9. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

а) В части оценки наставнической программы в колледже подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в колледже;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

б) В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

с) Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально- значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;

- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов

### Промежуточный мониторинг процесса реализации программы наставничества

С целью контроля реализации программы наставничества и помощи наставническим парам/группам, в колледже реализуется проведение конференции по наставничеству в конце первого семестра (начало декабря). За неделю до конференции наставники заполняют отчет (форма отчета в Положение о конференции по наставничеству). По итогам отчетов наставников куратор составляет сводную таблицу промежуточных результатов и отдельно выписывает пожелания и предложения по дальнейшей работе.

В конференции принимают участие все наставнические пары/группы. В рамках конференции подводятся итоги проделанной работы в течение семестра и вносятся для обсуждения пожелания и предложения по реализации программы наставничества. В обсуждении могут принимать участие, как наставники, так и наставляемые.

### Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения колледжа, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### **Цели и задачи**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

2. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 3) реализуемой программы наставничества.

**Таблица 3. SWOT-анализ**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой - отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Часть 2. Мониторинг влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Цели и задачи**

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости;
- выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

### **Среди оцениваемых результатов:**

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).