



Кировское областное государственное профессиональное
образовательное бюджетное учреждение
«Кировский многопрофильный техникум»



УТВЕРЖДАЮ
директор КОГПОБУ КМПТ
О.Е. Храмцов
приказ №218 от 29.09 2020г.

ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В КИРОВСКОМ ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«КИРОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

г. Киров
2020г.

1. Пояснительная записка.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Кировский многопрофильный техникум» (далее – КОГПОБУ КМПТ).

Создание целевой модели наставничества КОГПОБУ КМПТ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами

(делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Сообщество образовательной организации - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты КОГПОБУ КМПТ:

Устав КОГПОБУ КМПТ.

Программа развития КОГПОБУ КМПТ.

Положение о наставничестве.

Положение о педагогическом совете.

Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

7. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию студентов.
7. Снижение показателей неуспеваемости студентов.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирования активной гражданской позиции.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
14. Увеличение доли студентов, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
15. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
КОГПОБУ КМПТ	Разработка и утверждение «Положения о наставничестве». Разработка программы целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты целевой модели наставничества. Реализация программ наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор целевой модели наставничества	Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

Ответственные лица за направления форм наставничества (рабочая группа)	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества 1. Реализация Форма наставничества «Студент – студент». 2. Реализация Форма наставничества «Педагог – педагог». 3. Реализация Форма наставничества «Работодатель - студент»

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором, рабочей группой, педагогами, руководителями групп.

Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся:

проявивших выдающиеся способности;

демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

попавших в трудную жизненную ситуацию;

имеющих проблемы с поведением;

не принимающих участие в жизни техникума, отстраненных от коллектива;

- из числа педагогов:

молодых специалистов;

находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников:

- из числа:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих, профессиональных и адаптационных вопросах;

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, студентов и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование коллектива, обучающихся, внешней аудитории о подготовке программы наставничества. 2. Формирование ответственной команды (рабочей группы). 3. Нормативно-правовое обеспечение реализации программы наставничества. 4. Создание дорожной карты функционирования целевой наставничества, определение необходимых, для реализации внутренних и внешних ресурсов. 5. Выявление предварительных запросов от потенциальных наставляемых 6. Выбор форм наставничества, ожидаемых результатов. 7. Разработка методики анкетирования наставников (при необходимости). 8. Организация информационного освещения мероприятий по реализации программы наставничества. 9. Формирование банка экспертов для реализаций программ наставничества.	Определение необходимых ресурсов (кадровых, методических, материально-технической базы и т. д.) и возможных источников их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества
Формирование базы наставляемых	1. Информирование педагогов, обучающихся, родителей о возможностях и целях программы наставничества. 2. Организация сбора данных о подбора кандидатов в наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи).	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе
Формирование базы наставников	1. Информирование обучающихся и их родителей, педагогов и представителей работодателей о запуске программы. 2. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (по запросу и с разрешения наставников)
Отбор и обучение наставников	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества. 3. Составление программы обучения наставников, определение её сроков; подбор необходимых методических материалов. 4. Создание условий для обучения наставников. 5. Направление на обучение наставников.	Сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых

Формирование наставнических пар или групп	1. Разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация работы наставнических пар или групп	1. Разработка индивидуального плана осуществления наставничества 2. Организационная и методическая поддержка деятельности наставников 3. Мотивация наставников 4. Организация обратной связи от наставников, наставляемых	Сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы
Завершение наставничества	1. Мониторинг результатов текущей программы наставничества 2. Организация/ участие в открытом публичном мероприятии	Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

8. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей КОГПОБУ КМПТ в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Работодатель – студент».

Форма наставничества «Студент – студент».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, техникума в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Студент – студент».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
- Активный студент, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Студент, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель различных олимпиад, конкурсов, чемпионатов и соревнований. - Лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума.	Социально дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни группы, техникума, отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Возможные варианты программы наставничества «Студент – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий–неуспевающий»	- Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	- Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Адаптированный-неадаптированный»	- Адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества «Студент – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
- Представление программ наставничества в форме «Студент – студент»	- Классные часы
Проводится отбор наставников из числа активных студентов	- Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	- Обучение проводится куратором направления
- Проводится отбор студентов, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в сообщество студентов и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	- Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
- Формирование пар, групп	- Личные встречи. Обсуждения вопросов. Назначения куратором
- Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в студенческое сообщество, повышена мотивация	- Конкретные результаты взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	- Поощрение наставников

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в преподаваемых группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). - Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации
			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	выгорания, хронической усталости
--	---	----------------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	- Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	- Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с коллективом группы и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	- Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	- Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.п.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	- Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
- Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	- Педагогический совет. ИМС
- Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание принять участие в программе	- Анкетирование. Использование базы наставников
- Обучение наставников	- Проводится при необходимости
- Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе	- Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
- Формирование пар, групп	- Встречи, обсуждения вопросов
- Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	- Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы

- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	- Поощрение на педагогическом совете или ИМС
---	--

Форма наставничества «Работодатель – студент»

Цель - успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и профессиональных навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к саморазвитию, к саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости по учебной и производственной практике и улучшение психоэмоционального фона.
2. Увеличение процента студентов, успешно прошедших ГИА.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с представителем предприятия).
4. Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – студент»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
- Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. - Активная жизненная позиция. - Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. - Выпускник техникума, член сообщества благодарных выпускников, добившийся высоких профессиональных результатов	Активный студент с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых профессиональных навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных перспективах, равнодушный к профессиональному росту

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – студент»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, профессиональных, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора карьерной траектории.

«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию профессионального потенциала, в процессе которой наставник делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставляемому, наставник выполняет роль организатора и куратора.
-----------------------------	--

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
- Представление программ наставничества в форме «Работодатель – студент».	- Классные часы. Организационные собрания по практике
- Проводится отбор наставников из числа активных представителей работодателя	- Опрос представителей работодателя
- Обучение наставников	- Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
- Проводится отбор студентов, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную и карьерную траекторию	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
- Формирование пар	- Личные встречи, работа в формате производственной практики
- Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы и интегрированы в профессиональное сообщество. Осознано подходят к выбору профессии	- Анализ успеваемости. Определение образовательной и карьерной траектории
- Рефлексия реализации формы наставничества	- Анализ эффективности реализации программы
- Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	- Поощрение наставляемого. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или специалистов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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 наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конференций наставников на уровне техникума.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса "Наставник года".
- Награждение грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.