

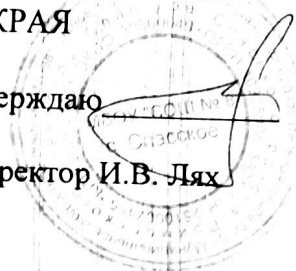
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8» с. СПАССКОЕ
СПАССКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Рассмотрено на заседании

Педагогического совета 21.08.21

Утверждаю

Директор И.В. Дях



Программа наставничества
«Работодатель-студент»

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа модели наставничества МБОУ «СОШ №8» с. Спасское Спасский район Приморского края
Период	2021-2024годы
Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»(с изм. идоп.от31.07.2020 №304-ФЗ). ➤ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». ➤ Приказ Минобрнауки России и Минпросвещения России от 05.07.2020 №885/390 «О практической подготовке обучающихся»(Зарегистрирован в Минюсте России 11.09.2020 №59778). ➤ Паспорт федерального проекта «Современная школа»(утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16). ➤ Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16). ➤ Локальные акты школы: <ul style="list-style-type: none"> • Устав МБОУ «СОШ №8» с. Спасское; • Программа воспитания и социализации обучающихся МБОУ «СОШ №8» с. Спасское; ➤ Договор о взаимодействии МБОУ «СОШ №8» с. Спасское и ГКУЗ «Спасский педагогический колледж»; ➤ Программа наставничества МБОУ «СОШ №8» с. Спасское
Разработчики программы	<p>Рабочая группа в составе:</p> <p>Руководитель – Лях И.В, директор школы.</p> <p>– Пилипенко Т.А.–заместитель директора по учебно-воспитательной работе,</p>

<p>Цель и основные задачи программы</p>	<p>Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала студента, молодого специалиста, поддержка их индивидуальной образовательной траектории. 2. Создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 3. Выявление и повышение у педагогических работников,
	<p>студентов колледжа «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации и творческой и профессиональной деятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности. 5. Формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого. 6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.). 7. Формирование педагогического потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и инновационных программах. 8. Создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирования потенциала для построения успешной карьеры.
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Реализация программы многоуровневой модели наставничества рассчитана на 2021-2024 годы и включает в себя три основных этапа:</p>

➤ **1 этап (2021г.)–Подготовительный.**

Разработка Программы:

Определение целей и задач развития, путей их решения. Анализ направлений, подлежащих преобразованию.

Подбор диагностических методик, направленных на отслеживание результатов внедрения Программы развития в образовательный процесс колледжа.

Результат 1 этапа реализации:

- Программа многоуровневой модели наставничества сформирована.
- Согласование Программы с социальными партнерами.

➤ **2 этап(2021-2024гг.)–Практический.**

Реализация Программы:

Совершенствование комплекса условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса, изменения в содержании и технологиях образовательного процесса.

Совершенствование комплекса условий для возможности получения необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.

Обеспечение необходимого контроля над реализацией Программы многоуровневой модели наставничества, анализ эффективности проводимой работы

Результаты 2 этапа развития:

- Проведение корректирующих действий по результатам мониторинга реализации Программы многоуровневой модели наставничества.
- Достижение запланированных результатов по каждому из направлений наставничества в соответствии с программой.
- Проведение научно-практических конференций, семинаров, педагогических советов с целью трансляции промежуточных результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.

3 этап(2024г.)–Аналитический.

Аналитика Программы:

Анализ результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества.

Обобщение и систематизация материалов, проверка эффективности преобразования приоритетных направлений, подведение итогов инновационной деятельности.

	<p>Результаты Этапа развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Количественный и качественный анализ показателей индикаторов эффективности реализации Программы. – Оформление результатов реализации Программы многоуровневой модели наставничества в виде сборника аналитических материалов. – Отчёт администрации школы на Конференции участников образовательного процесса.
Основные направления реализации практик наставничества	1. Наставничество по направлению «работодатель (специалист-наставник) – студент (студенты)».
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение. ➤ Сформирована эффективная система выявления, поддержки и развития профессиональных компетенций студентов колледжа для их дальнейшего трудоустройства. ➤
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Создана эффективная система участия работодателей в образовательном процессе.
Финансовое обеспечение программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ не требуется
Управление и контроль за реализацией программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Министерство образования Приморского края; ➤ Администрация школы

2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Содержание проблемы, необходимость её решения программно-целевым методом

2.1.1. Постановка проблемы

Сегодня для большинства общеобразовательных учреждений России характерны такие проблемы, как недостаточное количество учителей молодого возраста, несоответствие качества профессионального образования современным требованиям; постепенное нарастание дефицита квалифицированных кадров, способных работать в современных условиях. Именно дефицит кадров является острой проблемой для школы.

В такой ситуации наставничество жизненно необходимо для передачи знаний и опыта от старшего поколения молодому. Наставничество дает максимальные результаты когда обеспечивается подготовка кадров в рамках обучения студентов колледжа, непосредственно представителями организации работодателя (в данном случае школы).

2.1.2. Общая характеристика методологии наставничества

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для его осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, административные работники, которые организуют наставническую деятельность, сами наставляемые. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- Постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, личности наставника.

Таким образом, методология наставничества - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества).

2.1.3. Принципы реализации программы

Реализация программы наставничества наиболее эффективна с опорой на следующие

принципы:

- **научности**, предполагает реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.

- **системности**, предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

- **стратегической целостности**, определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

- **комплексности**, предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

- **аксиологичности**, включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

- **Продвижения благополучия и безопасности** подростка (принцип «ненавреди»), предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.

- **Личной ответственности**, предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

- **индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

- **равенства**, этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

- **многоаспектности**, предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

2.1.4. Уровни становления социального партнерства

Значимую роль в построении программы наставничества играет **социальное партнерство**, предполагающее интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов в один процесс наставничества. Интеграция здесь понимается как укрепление, восполнение целостности, процесс взаимодействия в решении имеющихся задач, сближение соратников, делающих одно дело, движения навстречу друг другу, стремление помочь и принять помощь, восполнить недостаток и другой стороны и обогатиться за счет достоинств обеих сторон. Можно выделить несколько уровней становления социального партнерства:

- **Информационный уровень** - взаимный обмен информацией, выяснение стратегии и тактик в совместной деятельности, формальное оформление договоренностей.

- **Организационно-методический уровень** - согласование планов, мероприятий и

сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов.

- **Уровень взаимодействия и сотрудничества**- конкретная совместная деятельность, построенная на согласованной ранее долгосрочной программе, организация единого

образовательного пространства, способного расширить возможности каждого из социальных партнеров.

- **Уровень оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества**-

подведение итогов социального партнерства, обобщение результатов, постановка новых целей и задач.

Таким образом, основной результат наставнической деятельности-продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной»(внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;
- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности(прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);
- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья— и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

Структура взаимодействия наставника и наставляемого



2.2. Актуальность программы наставничества

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование»(включая федеральные проекты «Современная школа»,

«Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо не только распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, это психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом, студентом, в процессе личностного становления и профессионального развития. Суть современного подхода к наставничеству может быть сформулирована в следующем лозунге: «Я помогу тебе развиваться». Для достижения результата в реализации модели наставничества необходимо пройти ступени сотрудничества, начиная от знакомства наставника и наставляемого, заканчивая подведением итогов совместной работы. Именно совместной! Тогда как раньше, к примеру, на производстве цель наставника заключалась в том, чтобы научить подопечного делать операцию именно так, как умеешь делать сам.

Наставничество видится и как важный элемент в развитии системы профессиональной ориентации, ведь с помощью наставника, роль которого может выполнять педагог или студент колледжа, и подростки более осознанно могут подойти к выбору будущей профессии.

В нашем быстроменяющемся социуме быть востребованным специалистом очень не просто. Современный педагог рядом с профессиональными знаниями должен обладать множеством дополнительных компетенций, в том числе развитым креативным мышлением, умением работать в режиме многозадачности. Иначе нельзя, ведь процесс познания не может строиться без использования современных информационных технологий, активных методов обучения и наставничества.

МБОУ "СОШ №8" с. Спасское имеет достаточный опыт в реализации наставничества по направлению «преподаватель-студент». Сначала функционирования школы практика наставничества реализовывалась в рамках работы "учитель-студент".

Необходимость разработки программы наставничества в МБОУ "СОШ №8" с. Спасское возникла давно, но на современном этапе потребность в обобщении опыта, существующих в школе практика наставничества стала актуальной.

Программа многоуровневой модели наставничества в школе предполагает не только обобщение опыта, но и совершенствование существующих практик наставничества, её обновление запуск основан на реализации национального проекта «Образование» и направлена на достижение ожидаемых результатов – повышения конкурентоспособности профессионального образования.

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способности формировать у себя новые «гибкие» навыки и компетенции самостоятельно.

3. Цели и задачи программы многоуровневой модели наставничества

Программа модели наставничества в МБОУ "СОШ №8" с. Спасское разработана в рамках реализации региональных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование». Она регулирует взаимоотношения между участниками практик наставничества понаправлениюорганизациииучебно-воспитательногопроцессаврамкахреализацииобразовательныхпрограмм по общеобразовательным программам и дополнительного образования детей и взрослых.

Основной целью внедрения модели наставничества является:

- Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентациинаставляемого,выявленияисовершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества,обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личнойипрофессиональнойсамореализацииивсовременныхусловияхразвитияобщества.

Задачиреализациимногоуровневоймоделинаставничествавколледже:

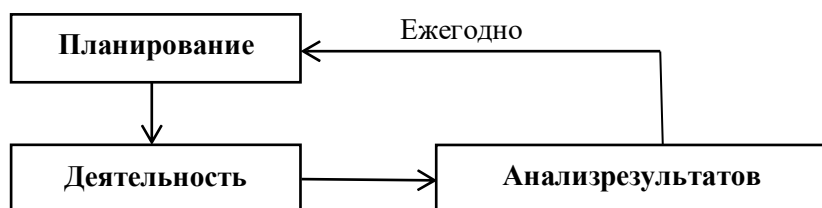
- раскрытиеличного,творческого,профессиональногопотенциалакаждогообучающегося (студента), поддержкаииндивидуальной образовательнойтраектории;
- создание благоприятнойсредыдляразвитияиповышенияквалификациипедагогов,увеличениечислазакрепившихсявпрофессиипедагогическихкадров;
- выявлениеиактуализацияупедагогическихработников,студентов колледжа «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации к творческой и профессиональнойдеятельности;
- ускорениепроцессапрофессиональногостановлениянаставляемых,развитиеихспособностисамостоятельно,качественноответственновыполнятьвозложенныефункциональныеобязанности;
- формированиеценностейиактивнойгражданскойпозициинаставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешнойсамостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовностьучиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда);
- плавный«вход»молодогопедагогаиспециалиставпрофессию,построениепродуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношенийначинающихи опытныхспециалистов;
- адаптацияпедагогавновомпедагогическомколлективе;
- адаптацияобучающегосяивновомучебномколлективе;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формированиепотенциаладля построенияуспешной карьеры.

3.1. Механизмреализации Программы

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные по срокам инаправлениюконкретныемероприятия,ведущиекдостижениюнамеченныхрезультатов.Управление, контроль и координацию деятельности по реализации Программы осуществляюткураторыпонаправлениюпрактикнаставничества,назначенныеприказомдиректор

а.

Система контроля реализации Программы результатов ее выполнения



В целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения мероприятий, предусмотренных Программой, предполагается разработка, утверждение и реализация ежегодных планов по направлениям реализации наставничества с последующими их анализами, формированием аналитического отчета, предоставляемых кураторами на заседании Педагогического совета не реже 1 раз в год.

Практика наставничества, обеспечивает поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь молодых специалистов, педагогов состава работ в колледже не более 2 лет, студентов колледжа.

3.2. Структурное представление практик наставничества

Структура модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для успешной реализации программы наставничества в МБОУ "СОШ №8" с. Спасское.

Подготовка условий для реализации модели наставничества предполагает:

- формирование нормативно-правовой основы реализации программы;
- информирование педагогического коллектива о подготовке к реализации программы, сбор предварительных запросов со стороны будущих наставляемых и наставников;
- формирование команды выбора кураторов, отвечающих за реализацию практик наставничества;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- формирование перспективного плана мероприятий и дорожной карты внедрения модели наставничества, определение необходимых ресурсов.

Ресурсное обеспечение реализации практик наставничества предполагает наличие высокопрофессионального кадрового педагогического потенциала, социальных партнеров, готовых поделиться передовым практическим опытом работы.

3.3. Модель реализации программы наставничества

Концептуальные основания			
<p>Наставничество - это один из способов образования личности, передача менее опытному (взрослеющему) человеку знаний, умений, навыков от более опытного, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей.</p> <p>В качестве основополагающих подходов рассматриваются: системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы.</p>			
КОМПОНЕНТЫ	Ценностно-смысловой	<p>Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации личности наставляемого, выявления и совершенствования его способностей, талантов, стимулирования инициативы и творчества, обеспечение максимально полного раскрытия потенциала, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях развития общества.</p> <p>Объект наставничества: процесс передачи знаний, опыта от наставника наставляемому.</p> <p>Субъекты: наставники, администрация школы, организующая наставническую деятельность, наставляемые.</p>	
	Содержательный	Направления	
	Работа с социумом	Работа с наставниками	Работа с наставляемыми
	<ul style="list-style-type: none"> - работа с прессой; - работа с органами исполнительной власти; - работа с различными организациями и учреждениями. 	<ul style="list-style-type: none"> - формирование базы наставников (в том числе волонтеров); - обеспечение наставников методическим материалом; - проведение мероприятий по обмену опытом, получению обратной связи от наставников. 	<ul style="list-style-type: none"> - определение студентов, нуждающихся в помощи и поддержке; - формирование базы наставляемых; - выявление направлений наставнической деятельности; - получение обратной связи от наставляемых; - оценка достижений наставляемого за период взаимодействия с наставником.
	Составляющие механизма реализации многоуровневой модели наставничества		
	<ul style="list-style-type: none"> - планирование деятельности по реализации программы наставничества в колледже; - решение организационных вопросов по подбору кадрового состава наставников; - организация реализации выбранных практик наставничества; - управление процессом реализации программы наставничества; - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. 		
Технологический	<p>Основные используемые технологии</p> <p>Интерактивные, тренинговые, проектные технологии.</p>		
Оценочно-диагностический	<p>Мониторинг и оценка</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационные (системная планируемая деятельность); - научно-методические (наличие методической базы и обеспеченности кадрами); - личностные (мотивация и включенность в процесс наставнических отношений и др.) 		
<p>Ожидаемые результаты: продуктивно развитая личность наставляемого, его интенсивное образование, активная обратная связь, передача опыта наставника наставляемому.</p>			

4. Паспорт модели наставничества по направлению «работодатель (специалист-наставник)– студент(студенты)»

Куратор модели наставничества:	➤ Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Профиль наставника:	➤ Учитель, администратор с большим опытом работы, высокой квалификацией, обладающий полнотой знаний, умений и практического опыта работы, готовый оказывать помощь и делиться профессиональным опытом.
Профиль наставляемого(наставляемых):	➤ Студент(студенты) 4 курсов ГКУЗ "Спасский педагогический колледж".,
Форма организации наставничества:	➤ Индивидуальная, очная.

Задачи наставничества:

- создание условий для безопасного выполнения студентами практических заданий в рамках организации практики;
- создание условий для профессионального роста студентов в процессе практического выполнения заданий;
- расширение спектра взаимодействия работодателя и студентов в рамках реализации их практической подготовки;
- получение студентом конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- обеспечение соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям современным условиям.

Описание формы наставничества:

Реализация данного направления наставничества предполагает взаимодействие МБОУ "СОШ №8" с Спасское в роли работодателя и студента педколледжа с целью получения студентами практического опыта и навыков, необходимых для успешного освоения профессии и дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ведение практических работ по виду профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативной документации;
- реализация рабочих программ производственной практики в соответствии с требованиями ФГОС.

Количественный показатель(индикатор) достижения цели:

- удовлетворённость студентов и их родителей качеством профессиональных образовательных услуг, 100 %.

- увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в период прохождения практики в школы 5 %;

4.1. Дорожная карта реализации практик наставничества

Основным этапом реализации модели наставничества является ежегодное планирование работ (таблица 1):

- Организационно-методическое сопровождение деятельности.
- Программно-методическое сопровождение деятельности.
- Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг.
- Информационное сопровождение деятельности.
- Управление реализацией многоуровневой модели наставничества.

Таблица 1

№ п/п	Направление практик наставничества	Срок реализации	Ответственные исполнители	Ожидаемый результат	Документы, закрепляющие результат
1	2	3	4	5	6
«работодатель–студент»					
		ежегодно			
	Знакомство с документацией школы и учителя, необходимыми для работы	отдельным планам работы	Заместитель директора по УВР		Ведение журнала практического обучения
	организация практической подготовки, посещение уроков с последующим анализом.		Методист	формирование прочных профессиональных навыков.	
	Участие во внеурочной деятельности школьников, включая участие в конкурсах, предметных олимпиадах, научно-исследовательской и проектной работе, творческих и		Заместитель директора по УВР		Ведение журнала практического обучения

	объединениях школы				
--	--------------------	--	--	--	--

5.1. Мониторинг реализации Программы

Мониторинг в процедуре оценки наставничества - это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе наставничества в целом и ли отдельных его элементах, которая позволяет судить о состоянии этого процесса в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Мониторинг и оценка позволяют отслеживать негативные проявления и повысить эффективность реализуемой программы наставничества.

Кураторы, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначают приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель администрации школы, или педагогический работник школы.

К зоне ответственности куратора относят следующие направления работы:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации наставничества;
- оценка вовлеченности;
- мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Результатом мониторинга является аналитика результатов практики наставничества, которая позволяет выделить сильные и слабые стороны практик, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами реализации Программы.

Важно при анализе результатов практики наставничества выделять специфические показатели практик наставничества, учитывающие направления реализации:

- количество студентов, планирующих стать наставляемыми;
- количество выпускников трудоустроенных в школы;
- количество методических разработок, статей, проектов, исследований молодого специалиста, начинающего неопытного педагога, выступавшего в роли наставляемого.

5.2. Ожидаемые риски Программы и возможные пути их решения

Ожидаемыми рисками в процессе реализации Программы могут быть риски связанные с формальностью отношения к наставничеству участниками программы, изменением мотивации наставляемого, его завышенными ожиданиями, «выгоранием», возникновением недоверия к наставнику и др. В связи с этим в рамках ежегодно планируемых мероприятий Программы предполагается ведение мониторинга этапов реализации наставничества, анализа обратной связи от участников практики наставничества, анализа динамики качественных и количественных показателей.

Среди возможных путей решения рисков в процессе реализации Программы можно выделить:

- завышенные ожидания: правильное соотнесение ожиданий как со стороны наставника, так и наставляемого, со сознанием личной ситуации, уровня личного опыта и имеющихся ресурсов;

- изменение мотивации: в ходе реализации наставничества, особенно если наставник и наставляемый встречаются нерегулярно, возможна потеря мотивации к коммуникации. В связи с этим в ходе реализации Программы постоянно поддерживать коммуникацию, уточнять запросы наставляемого и возможные ресурсы, осуществлять коррекцию процесса взаимодействия;

- формальное отношение наставника: решением подобногo риска в реализации Программы наставничества будет проработка и применение четких критериев отбора наставника на первом этапе наставничества.

Все перечисленные риски реализации Программы учитываются при составлении SWOT-анализа, по результатам которого делается вывод о сильных и слабых сторонах реализации отдельной практики наставничества и влившей Программы многоуровневой модели наставничества в колледже в целом:

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

5.3. Диагностика результативности Программы

При диагностике результативности реализации Программы многоуровневой модели наставничества в целом

в первую очередь учитываются общие критерии оценки реализуемых практик наставничества:

- разработанность форм диагностики деятельности наставников и наставляемых (формы анкетирования наставляемых, формы отчетов наставников);
- научная обоснованность инструментов оценки (в соответствии с принципами, заложенными в методологию наставничества);
- отработанность процедуры диагностирования.

С целью диагностирования результативности практик наставничества в колледже формируется документационная база, включающая инструментарий, в основу которого используется методика, предложенная национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" [5]. Данная методика позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдения и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения.

3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественный показатель (индикатор) достижения цели проекта	Базовое значение*	Значения показателей (индикаторов) по годам			
		2021	2022	2023	2024

Доля педагогических работников Курсы повышения квалификации, %.	100	100	100	100	100
Процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в школе не более 2 лет в течение первого года работы, %.	90	95	98	100	100
Доля молодых специалистов, начинающих педагогов со стажем работы в школе не более 2 лет, участвующих в проектной и научно- исследовательской деятельности, %.	60	75	90	100	100
Увеличение доли студентов, успешно трудоустроенных в после участия в Программе	50	75	100	100	100

