Приложение 3 к приказу

от16сентября 2020г.№ 478

Программа

внедрения целевой модели наставничества обучающихся

на 2020-2024 годы

Курсавка

2020

Разработана для внедрения целевой модели наставничества в соответствии с с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «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»

Организация-разработчик: ГБПОУ «Курсавский региональный колледж «Интеграл

Рассмотрена, утверждена и рекомендована к реализации на заседании ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕТА ГБПОУ КРК «Интеграл» .

Протокол №13 от 16 сентября 2020 года

357070 Ставропольский край,

Андроповский район,

с.Курсавка, ул. Титова, 15

тел.: 8(86556)6-39-82, 6-39-83

факс:6-39-79

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Паспорт программы | 4 |
|  | Актуальность внедрения программы целевой модели наставничества | 6 |
|  | Нормативно правовая база реализации программы целевой модели наставничества | 7 |
|  | Цель и задачи программы целевой модели наставничества обучающихся | 8 |
|  | Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся | 9 |
|  | Реализация программы целевой модели наставничества обучающихся согласно этапам | 9 |
|  | Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми | 10 |
|  | Перечень мероприятий по внедрению программы целевой модели наставничества | 12 |
|  | Мониторинг процесса реализации программыцелевой модели наставничества | 17 |

**Паспорт программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование программы | Программа внедрения целевой модели наставничества на 2020-2024 годы |
|  | Разработчик | ГБПОУ КРК «Интеграл» |
|  | Нормативно-правовая база | 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) 2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» 3. Национальный проект «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16 4. Федеральный проект «Социальная активность», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16 5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» |
|  | Исполнители | Педагогические работники  Обучающиеся  Профильные специалисты- представители работодателей региона - социальных партнеров |
|  | Координаторы | Заместитель директора по воспитательной работе,  заместитель директора по теоретическому обучению,  заместитель директора по учебно-производственной работе,  заместитель директора по научно-методической работе |
|  | Цель | максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся |
|  | Задачи | 1. создать условия для поддержки общественных инициатив и проектов; 2. улучшить показатели ПОО в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; 3. подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; 4. раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории; 5. создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров; 6. создать каналы эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;   формировать открытое и эффективное сообщества вокруг ПОО, способное на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения |
|  | Планируемые результаты | 1. Измеримое улучшение показателей ГБПОУ КРК «Интеграл»в образовательной, культурной, спортивной и других сферах. 2. Рост числа обучающихся, успешно прошедших испытания в области получения квалификации (профессиональные олимпиады, чемпионаты, демонстрационные экзамены и т.д.), а также с успехом принявших участие в иных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах и т.д); 3. Улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства. 4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению. 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов (повышение категории, победы в конкурсах, транслирование передового опыта и т.д.) и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. 6. Поэтапное достижение показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества. |
|  | Сроки реализации | 2020 -2024 годы |

Актуальность внедрения программы целевой модели наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации 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 программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

* подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
* одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
* студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
* ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения многих проблем на уровне ПОО и региона:

* проблем, с которыми сталкиваются педагоги, 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.
* проблем обучающегося ПОО (далее - студента), в том числе:
* низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
* низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
* трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
* низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций,

отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и

самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

* низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
* отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
* невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.
* проблем региона, среди которых можно выделитьследующие:
* низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
* трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
* ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
* отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
* устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

Нормативно правовая база реализации программы целевой модели наставничества

К числу основных нормативно -правовых документов регламентирующих реализацию программы целевой модели наставничества можно отнести:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
3. Национальный проект «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16
4. Федеральный проект «Социальная активность», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

Цель и задачи программы целевой модели наставничества обучающихся

Цель - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Для достижения цели необходимо решение следующих задач:

1. создать условия для поддержки общественных инициатив и проектов;
2. улучшить показатели ПОО в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
3. подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
4. раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;
5. создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
6. создать каналы эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
7. формировать открытое и эффективное сообщества вокруг ПОО, способное на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

К планируемым результатам реализации программы целевой модели наставничества можно отнести:

* измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
* улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Реализация программы целевой модели наставничества обучающихся согласно этапам

Этап 1. Подготовка условий для реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, его задачи:

* получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации,
* собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе внедрения целевой модели наставничества обучающихся. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества

Этап 2. Формирование базы наставляемых .

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

* распространение информации о целях и задачах программы,
* взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,
* мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (softskills).

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложить сявзаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Этап 6. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.

Документирование взаимодействия наставника и наставляемого осуществляется путем ведения дневника выполнения индивидуального (группового) плана взаимодействия наставника и наставляемого (-мых) (индивидуальной программы).

Этап 7. Завершение программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми

Завершение взаимоотношений - обязательный этап наставничества, который может оказаться эмоционально сложным и для наставников, и для наставляемых.

В программу обучения наставников обязательно должна входить тема корректного завершения работы. Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1. запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);
2. незапланированное (смена места проживания, болезнь, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Куратор программы утверждает основные правила завершения взаимодействия наставника с наставляемым для минимизации рисков (приложение 2). Этот алгоритм будет эффективным, если в нем:

* предусмотрены два варианта процедур - для незапланированного и для запланированного завершения наставнических взаимоотношений;
* учтены различные причины завершения;
* прописана пошаговая инструкция, как и когда следует остановить наставнические отношения, в том числе проблемные;
* разработаны инструкции по проведению куратором индивидуальных бесед с наставником и наставляемым;
* прописаны варианты оказания дополнительной помощи и поддержки наставникам, наставляемым и / или их родителям в случае незапланированного завершения отношений;
* указаны возможные критерии для оценки эффективности процедуры завершения взаимодействия;
* описаны процедуры оповещения наставников, наставляемых, а также их родителей о завершении участия в программе.

Процесс завершения взаимоотношений наставника с наставляемым должен включать следующие шаги:

1. планирование,
2. сопровождение процесса куратором,
3. рекомендации наставнику,
4. непосредственное проведение процедуры завершения взаимодействия с наставляемым,
5. оценка этой процедуры,
6. принятие решения о продолжении деятельности наставника после завершения наставнических отношений.

Планирование основывается на результатах обсуждения, на котором наставник, наставляемый и куратор (в некоторых случаях - родители) договорились об условиях завершения наставнических отношений. В ходе этого обсуждения, которое проводит куратор программы, нужно спланировать процедуру завершения, определить сроки последней встречи наставника и наставляемого или (при необходимости) официально продлить наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени.

Особое внимание следует уделить вопросу взаимодействия между наставником, наставляемым и его родителями после завершения участия в программе наставничества. Важно донести до них, что дальнейшие отношения будут находиться вне рамок ответственности куратора и действия программы. При этом важно заранее обговорить, в каких ситуациях наставляемый может обращаться к наставнику вне рамок программы.

Перечень мероприятий по внедрению программы целевой модели наставничества

| Мероприятие | Ответственные исполнители | Сроки  реализации | Показатели реализации |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. **Подготовка условий для реализации программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся** | | | |
| 1.1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе | август  2020 | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».  2. Ознакомление с практикой наставничества других организаций среднего профессионального образования. |
| 1.2. Подготовка локальных нормативных актов для реализациицелевой модели наставничества | Заместитель директора по научно-методической работе | сентябрь  2020 | 1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества обучающихся на период 2020-2024 годы  3. Дорожнаякарты внедрения целевой модели наставничества обучающихся на 2020-2024 годы.  4. Положение о наставничества обучающихся  5. Программа реализации целевой модели наставничества обучающихся на 2020-2024 годы. |
| 1.3. Выбор форм и разработка индивидуальных программ наставничества исходя из потребностей | Заместитель директора по воспитательной работе, мастера производственного обучения, преподаватели, получившие статус «наставника» | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Результаты мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве преподавателей 2. Формы наставничества. 3. Индивидуальные программы наставничества по формам: «Обучающийся – обучающийся», «Педагог – обучающийся», «Работодатель – обучающийся». |
| 1.4. Информирование участников образовательного процесса о  целевой модели наставничества | Заместитель директора по воспитательной работе, мастера производственного обучения, классные руководители | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Заседание педагогического совета. 2. Родительские собрания. 3. Классные часы. 4. Информация на официальном сайте. 5. Информация размещенная в мессенджирах. |
| **2. Формирование базы наставляемых** | | | |
| 2.1. Сбор данных о наставляемых | Мастера производственного обучения, классные руководители, преподаватели | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Анкеты 2. Согласия на обработку персональных данных. 3. Дополнительная информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, педагога-психолог, родители. |
| 2.2.  Формирование базы наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. База данных наставляемых |
| **3.Формирование базы наставников** | | | |
| * 1. Сбор данных о наставниках | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению , заместитель директора по учебно-производственной работе | сентябрь  2020,  январь-февраль  ежегодно | 1. Анкеты 2. Согласия на обработку персональных данных. 3. Заседания фокус-групп потенциальных наставников. |
| * 1. Формирование базы наставников | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. База данных наставников |
| * 1. Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заместитель директора по научно-методической работе | ноябрь2020,  ежегодно по мере необходимости | 1. Методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Инструктивно-методический семинар 3. Заседания фокус-групп наставников по отдельным вопросам /проблемам наставничества |
| **4. Формирование наставнических пар/групп** | | | |
| 4.1. Сопоставление профилей наставников и наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | октябрь  2020,  февраль  ежегодно | 1. Наставнические пары/группы |
| **5. Организация хода программы внедрения целевой модели наставничества обучающихся** | | | |
| * 1. Организация встреч наставников и наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе | ноябрь-  декабрь 2020,  март-ноябрь  ежегодно | 1. Дневник выполнения индивидуального (группового) плана взаимодействия наставника и наставляемого (-мых) (индивидуальной программы) |
| * 1. Участие обучающихся из числа наставляемых в мероприятиях - испытаниях в области получения квалификации и иных мероприятиях конкурсной (соревновательной) направленности | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по теоретическому обучению, заместитель директора по учебно-производственной работе,заместитель директора по научно-методической работе | в течение года, ежегодно | 1. Дипломы. 2. Сертификаты. 3. Грамоты. 4. Протоколы. 5. Благодарственные письма. 6. Благодарности. |
| * 1. Организация информационного сопровождения программы реализации целевой модели наставничества | Заместитель директора по научно-методической работе | ежегодно,  в течение года | 1. Новостные материалы на официальном сайте и в системе «Информио» 2. Публикации в сборниках по итогам научно-методических, научно-практических мероприятий 3. Публикации размещенные на интернет-площадках |
| **6.Завершение наставничества** | | | |
| * 1. Проведение мониторинга реализации программы (промежуточного, итогового) | Заместитель директора по воспитательной работе | июнь,  декабрь,  ежегодно | 1. Результаты мониторинга личной удовлетворенности участия в наставнической деятельности. 2. Результаты мониторинга качества реализации программы целевой модели наставничества. 3. Результаты мониторинга и оценкивлияния реализации программы целевой модели наставничествана всех участников. |
| * 1. Внесение данных об итогах реализации программы в базы данных наставников и наставляемых | Заместитель директора по воспитательной работе | январь  ежегодно | 1. Базы данных пополненные информацией. |
| * 1. Мотивация и поощрениеучастников программы | Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе | декабрь,  ежегодно | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма. 3. Грамоты. |

Мониторинг процесса реализации программы целевой модели наставничества

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри образовательных организаций разработанной целевой модели наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

1) В части оценки наставнической программы в образовательной организации 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 образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

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

* положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

1. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

* степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
* заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
* уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

1. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации 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;
* повышение уровня позитивного отношения к учебе;
* активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
* повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
* 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 ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности проводится 1 раз в полугодие и даёт чёткое представление, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.