

ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
ОГАПОУ СПК

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
ОГАПОУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

г.Старый Оскол  
2020г.

<b>СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ОГАПОУ СПК</b>		
<b>1.</b>	<b>Паспорт программы</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Нормативно - правовая база</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Сроки реализации Программы наставничества</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Основные термины и определения Программы наставничества</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Общие требования к кадровому обеспечению Программы наставничества</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Формы наставничества в ОГАПОУ СПК</b>	<b>11</b>
<b>8.</b>	<b>Этапы реализации программы наставничества в ОГАПОУ СПК</b>	<b>20</b>
<b>9.</b>	<b>Показатели эффективности внедрения Программы наставничества</b>	<b>45</b>
<b>10.</b>	<b>Список использованных источников</b>	<b>53</b>
<b>11.</b>	<b>Приложение № 1 Пример плана работы наставников и периодичность организации работы</b>	<b>60</b>
<b>12.</b>	<b>Приложение № 2 Кодекс наставника</b>	<b>65</b>
<b>13.</b>	<b>Приложение № 3 Руководящие принципы наставника</b>	<b>66</b>
<b>14.</b>	<b>Приложение № 4 Качества успешных наставников</b>	<b>68</b>
<b>15.</b>	<b>Приложение № 5 Психологическое сопровождение наставников и наставляемых</b>	<b>70</b>

## I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование Программы</b>	Программа наставничества ОГАПОУ «Старооскольский педагогический колледж»
<b>Ответственный исполнитель Программы наставничества</b>	ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ <b>«СТАРООСКОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»</b> (далее – ОГАПОУ СПК)
<b>Участники Программы наставничества</b>	Молодые специалисты ОГАПОУ СПК, Педагоги-наставники, Студенты колледжа
<b>Цель Программы наставничества</b>	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех студентов ОГАПОУ СПК, молодых специалистов колледжа.

<p><b>Задачи Программы наставничества</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшение показателей ОГАПОУ СПК в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>2. Подготовка студентов колледжа к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</li> <li>3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>4. Создание условий для развития и повышения квалификации молодых специалистов колледжа, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.</li> <li>6. Успешная адаптация молодых специалистов в ОГАПОУ СПК;</li> <li>7. Осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;</li> <li>8. Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;</li> <li>9. Эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов ОГАПОУ СПК.</li> </ol>
<p><b>Сроки реализации Программы наставничества</b></p>	<p>2020 – 2025 годы</p>

## II. Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Запуск Программы наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников, студентов и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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.

Наставничество – универсальная технология, решающая целый спектр 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 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.

Программа наставничества способствует решению следующих задач: раскрытие потенциала каждого наставляемого; преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров; адаптация обучающегося в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках; оздание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; 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.); формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах; создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры; адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

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

### III. Нормативно правовая база

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Наставническую деятельность в образовательной среде регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Реализация программы наставничества** в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какоголибо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

#### 4. Сроки реализации Программы наставничества

Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

#### 5. Основные термины и определения Программы наставничества

**Наставничество** – это 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/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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в бе-

седе, 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).

**Школьное сообщество** (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.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

## **6. Общие требования к кадровому обеспечению Программы наставничества**

Кадровая система реализации Программы наставничества в ОГАПОУ СПК предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли: наставляемый, наставник, куратор.**

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с **двумя базами:**

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов колледжа, располагающих информацией о потребностях студентов, молодых специалистов - будущих участников программы;
- Формирование базы наставников.

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

**Наставниками** могут быть студенты колледжа, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы наставничества.

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

**Наставляемым** может стать любой студент и преподаватель ОГАПОУ СПК на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

## **VII. Формы наставничества в ОГАПОУ СПК**

Для успешной реализации Программы наставничества предусматривается в ОГАПОУ СПК выделение 4 возможных формы наставничества:

- **«педагог – педагог»**
- **«студент – студент»**
- **«педагог-студент»**
- **«работодатель – студент»**

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем.

## 7.1. Форма наставничества «студент-студент»

Предполагает взаимодействие студентов ОГАПОУ СПК, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к колледжу. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в колледже;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.

## **Портрет участников**

**Наставник.** Активный студент старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

### **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный студент низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Студент с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- **взаимодействие «лидер – пассивный»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим

мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Область применения в рамках образовательной программы.** Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- В ПОО: проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

## 7.2. Форма наставничества «педагог-педагог»

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

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в

целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

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

### **Среди оцениваемых результатов**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

### 7.3. Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия ОГАПОУ СПК и базовых учреждений-партнеров с целью получения студентами колледжа – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям, учреждениям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение кон-

кретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

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

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

#### **Портрет участников**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

#### **Наставляемый**

**Вариант 1. Активный.** Проактивный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

**Вариант 2. Пассивный.** Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

### **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие **«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности в ОГАПОУ СПК: программы дуального обучения и практики, проектная деятельность, «Парад профессий», конкурсы профессионального мастерства, проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых

- для качественной реализации кадровой политики;
- организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);
  - развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона.

- увеличение процента студентов, успешно прошедших демонстрационный экзамен;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ОГАПОУ СПК.

## VIII. Этапы реализации программы наставничества в ОГАПОУ СПК

**Реализация программы наставничества в ОГАПОУ СПК включает семь основных этапов:**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в **Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОГАПОУ СПК**

**Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в ОГАПОУ СПК**

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
<p><b>1</b> Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● обеспечить <b>нормативно-правовое оформление</b> наставнической программы;</li> <li>● <b>информировать коллектив</b> и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;</li> <li>● сформировать <b>команду</b> и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>● определить задачи, формы наставничества, <b>ожидаемые результаты</b>;</li> <li>● создать <b>дорожную карту</b> реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● определить заинтересованные в наставничестве <b>аудитории</b> в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>● <b>информировать</b> аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</li> </ul>
<p><b>2</b> Формирование базы наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>● организовать <b>сбор данных о наставляемых</b> по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	
<p><b>3</b> Формирование базы наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;</li> <li>● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● взаимодействовать с <b>целевыми аудиториями</b> на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>● <b>мотивировать</b> наставников;</li> </ul>
<p><b>4</b> Отбор и обучение наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● разработать <b>критерии отбора</b> наставников под эти запросы;</li> <li>● организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;</li> <li>● найти <b>ресурсы для организации обучения</b> (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы);</li> </ul>

<p>5 <b>Формирование наставнических пар / групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● разработать <b>инструменты</b> и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> <li>● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп;</li> </ul>
<p>6 <b>Организация работы наставнических пар / групп</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● выбрать <b>форматы взаимодействия</b> для каждой пары / группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации</li> <li>● / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>● организовать <b>сбор обратной связи</b> от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>● разработать систему поощрений наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● промежуточные результаты программы <b>транслировать партнерам</b> программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;</li> </ul>
<p>7 <b>Завершение наставничества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>● организовать <b>праздничное событие</b> для представления результатов наставничества, <b>чествования лучших</b> наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>● сформировать <b>долгосрочную базу наставников</b>, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; <b>пригласить</b> представителей бизнессообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>● <b>популяризировать</b> лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</li> </ul>

## 8.1. Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, 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 наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, 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. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

**Результатом этапа** является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

## 8.2. 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.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие (подробнее см. раздел 10 «Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества»).

**Результатом этапа** является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

### 8.3. 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 с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников НКО и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

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).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «студент – студент»):

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от предприятий: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

**Результатом этапа** является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

### **8.3.1. Сообщество благодарных выпускников**

Отдельного внимания заслуживают **понятия «студенческое сообщество» и «сообщество благодарных выпускников»**, так как формирование подобных структур является необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников программы наставничества.

Работа образовательной организации с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха программы наставничества. Поэтому в данной модели один из способов формирования базы наставников – это создание открытого школьного сообщества, включающего сообщество благодарных выпускников.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немало важно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Студенческое сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в образовательной организации. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, необходимо лишь психологическое изменение позиций учителей и учеников, что является следствием административной и педагогической работы.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – ученик», «студент – студент» в данном случае

отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники, испытывающие потребность оказать всестороннюю поддержку своей школе, учителям и обучающимся. Поддержка может быть как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента, так и ресурсной. Представитель сообщества, с точки зрения понимания специфики и культуры образовательной организации, является лучшим наставником, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

#### **8.4. 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.

##### **8.4.1. Для отбора наставников необходимо:**

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;

- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; • сформировать базу отобранных наставников.

### **Документы для отбора**

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Следующим важным элементом процедуры отбора выступает **собеседование**. Следует подготовить перечень вопросов, которые необходимо задать претенденту, включающих информацию о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях. Необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату.

**Основные принципы** наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие
2. Умение слушать
3. Умение слышать
4. Умение задавать вопросы
5. Равенство
6. Честность и открытость

7. Надежность
8. Последовательность

Раскрытие принципов наставника, а также все требуемые и желаемые качества, которые могут потребоваться организаторам для отбора и обучения перспективных кандидатов, равно как и Манифест наставника представлен в Приложении 3 «Методические рекомендации и материалы для куратора» (разделы 1.1. – 1.4.)

#### **8.4.2. Для организации обучения наставников необходимо:**

- составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения с подростками, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику., Методические рекомендации куратору, материалы, представленные Региональными и Муниципальными методическими центрами по наставничеству и иные материалы, которые куратор, администрация образовательной организации-реализатора и педагогическое сообщество сочтут актуальными и рекомендуемыми;
- выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор (кураторы) наставнической программы. Необходимый минимум, посвященный обучению, включая конкретные упражнения, практики и таблицы для заполнения представлен в Приложении 3 «Методические рекомендации и материалы для куратора» (разделы 2.1. – 2.2.).

Важной частью обучения являются наставнические сессии, позволяющие наставникам научиться выстраивать доверительные взаимообогащающие отношения с обучающимися. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. К обучению важно привлекать специалистов в области наставнической деятельности, бывших наставников и наставляемых.

Процесс обучения делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

**Первичное обучение** дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

**Обучение в процессе деятельности** проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым: развивающему и инструментальному.

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности, развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставни-

кам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

- **Установление позитивных личных отношений с наставляемым.** Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.
- **Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков.** Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.
- **Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.** Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.
- **Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий,** поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых жизненных навыков XXI века и т.д.

Результатом реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

### **8.5. 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 сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате (например: «День открытых дверей», сессии «Mentor Match», когда каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого).

2. Закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

## 8.6. Этап 6. Организация хода наставнической программы

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.

### 8.6.1. Первая встреча-знакомство

**Участники:** куратор, наставник, наставляемый

**Роль куратора:** организация, наблюдение, представление участников

**Время:** 30-40 минут

**Представление наставника.** Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах (Приложение 3 «Методические рекомендации и материалы для куратора», раздел 2.1.), наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.

- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

### **Представление наставляемого**

Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты: • Кто я, чем занимаюсь?

- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? • Что мне важно увидеть в наставнике?

### **Взаимный интерес**

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

### **Описание правил взаимодействия**

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

**Результаты знакомства:** наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

### 8.6.2. Пробная рабочая встреча

**Участники:** наставник, наставляемый

**Роль куратора:** после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений

**Время:** по желанию участников, до часа

**Решение конкретной задачи.** Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

**Рефлексия.** По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения. Рекомендуемые пункты:

- Что получилось?
- Что понравилось?
- Благодаря чему стало возможно достичь результата?
- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

**Результаты пробной рабочей встречи:** наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

### 8.6.3. Планирование основного процесса работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1-1,5 часа.

#### Желания и ресурсы

Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода “мечты” наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос “Что я хочу, чтобы у меня было?” и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

## Цели и результаты

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать и перенести в личный кабинет, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1 _____ -				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары/команды, а также награждения самого наставника.

**Результаты встречи-планирования:** определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

#### 8.6.4. Совместная работа наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательной организации, на предприятии/в офисе наставника, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели:

рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- Приблизились ли мы сегодня к цели?
- Что сегодня получилось хорошо?
- Что стоит изменить в следующий раз?
- Как я сейчас себя чувствую?
- Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах “учитель-учитель”, “ученик-ученик”. Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

### 8.6.5. Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?

- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели – Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит пару или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

**Результаты этапа:** пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

**Результатом 6 этапа** должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

## **8.7. Этап 7. Завершение программы наставничества**

**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.

### **8.7.1. Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп**

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

### **8.7.2 Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения**

Второй уровень – это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

### **8.7.3. Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик**

Третий уровень – проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями (см. баллы иерархии наставников) выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие возможные целевые аудитории:

- обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- выпускников;
- друзей и близких наставляемых;
- представителей предприятий и организаций, на которых работают наставники, участвовавшие в программе;

- представителей социальных партнеров образовательной организации;
- специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы;
- представителей бизнес-сообщества и НКО;
- представителей образовательных организаций; • журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

На сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел «Ресурсный центр наставнических практик», где опубликовать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель третьего уровня – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программе людей, привлечь потенциальных наставников, кураторов, спонсоров.

**Результаты этапа:** достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

## 9. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

9.1. 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.

**2. 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.

**3. 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 даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

## **9.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества**

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

### **Цели и задачи**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества (подробно описано в Приложении 4 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» (раздел 4.1 – 4.3))
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов (подробно описано в Приложении 4 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» (раздел 4.4., Анкета куратора)).

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 4) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

**Таблица 4**

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

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4. Мониторинг, раздел 4.3.). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

### **Ожидаемые результаты**

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

### **Среди оцениваемых результатов:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятия;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную дина-

мику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

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

### **Цели и задачи**

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

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

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

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков можно как с помощью материалов, предложенных в разделах Приложения 4

«Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» (разделы 4.1. – 4.3 (краткий анализ) и раздел 4.5. (глубокий анализ).

### **Среди оцениваемых результатов**

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;

- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

## Список использованных источников

1. D.Barlin «New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
2. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education (<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>)
3. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
4. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
5. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИР-ПО», 2014. – 144 с.
6. В «Лигу плюща» входят: Брауновский университет, Гарвардский университет, Дартмутский колледж, Йельский университет, Колумбийский университет, Корнеллский университет, Пенсильванский университет и Принстонский университет.
7. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал «Управление персоналом» - 2005 - №19 - С.50-56.
8. Источник <http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/>
9. Источник [http://www.ckschools.org/about/get\\_involved/mentor\\_program](http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program)
10. Источник: <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>
11. Источник: <http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-izarubezhnoj-promyshlennosti/>
12. Источник: <http://www.nastavniki.org>
13. Источник: <http://www.uspeshnye-sirotы.ru>
14. Источник: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novyecherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>
15. Источник: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
16. Источник: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>
17. Источник: [https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652\\_456239086%2Falbum129364652\\_00%2Frev](https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum129364652_00%2Frev)
18. Источник: <https://www.actfl.org/>
19. Источник: <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
20. Источник: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-andadvocacy/>
21. Источник: <https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/наставничество-и-баддинг/>
22. Источник: <https://www.prodenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanijaprogramm-nastavn.html>
23. Источник: <https://www.srbx.org/create-mentoring-program.html>
24. Источник: <https://www.td.org/insights/6-steps-to-mentoring-program-success>

25. Источник: <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35257>
26. Источник: <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
27. Источник:  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/aboutdeloitte/millennial-survey-russia-2017-ru.pdf>
28. Источник: [современное-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-vorganizatsiyah-xxi-veka%20\(1\).pdf](#)
29. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с.
30. Кондратьева И. Наставничество как стиль работы современно-го  
руководителя//Образование личности Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>
31. Кондратьева И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях.-Личность: ресурсы и потенциал.- <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>
32. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года №1662-р. - [Электронный ресурс] - <http://base.garant.ru/194365> (дата обращения 30.08.2016).
33. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства»// Режим доступа: <http://gospres.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fonda-hraniteli-detstva/>
34. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. . к.п.н. Казань, 1997. - 22 с.
35. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
36. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
37. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн.технологии. 2001. - № 6. - С.39-60.
38. М.В. Кларин «Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг», С. 162
39. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. Минск, 2009.
40. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5(80). – С. 35 – 40.
41. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно- методическое пособие. – Казань: «Издво КФУ», 2015. – 123 с.

42. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография / А.Р. Масалимова. - Казань: Изд-во «Печать-Сервис -XXI век, 2013. - 183 с.
43. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013. С.5 – 13.
44. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.-С.4.
45. Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - № 1. С. 26-30.
46. Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Букетов В.О., Горычева С.Н., Петров А.В., Ширин А.Г. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия /– Великий Новгород: Изд-во НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. – 316 с.
47. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р)».
48. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрирован в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) – [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120902/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/) - (дата обращения 11.09.2016).
49. Райфшнайдер Т.Ю. Проксимальность личности как составляющая компетенции обучающихся в области профилактического образования / Приемственность в образовании. - № 6(11). - 2014. – [Электронный ресурс] - <http://journal.preemstvennost.ru>
50. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
51. Родз Дж., Лян Б. и Спенсер Р. (2009). Во-первых - не навреди: Этические принципы взаимоотношений наставничества молодежи. Профессиональная Психология: Исследование и Практика, 40, 452-458.
52. Секрет Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75).
53. Сиягина Н.Ю., Вульф В.Б., Селезнева Е.В. Интересы и потребности современных детей и подростков. - СПб.: КАРО, 2007. – 138 с.
54. Сиягина Н.Ю., Косарецкий С.Г., Косарецкая С.В. Неформальные объединения молодежи: профилактика асоциального поведения. - СПб.: КАРО, 2006. – 448 с.
55. Сиягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности. Методическое пособие. – М.: Арманов-центр, 2011. – 128 с.

56. Синягина Н.Ю., Синягин Ю.В., Баркова Ю.К. Управление личностнопрофессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации.- Образование личности.-№2.-2018.- С. 36
57. Словарь по этике / Академик. – [Электронный ресурс]. - <http://ethics.academic.ru> (дата обращения – 12.08.2016).
58. Старшие Братья Старшие Сестры. Режим доступа: <http://www.nastavniki.org>
59. Стащенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.
60. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. - [Электронный ресурс] - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_180402/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/) - (дата обращения 30.08.2016).
61. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. - [Электронный ресурс] - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_180402/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/) - (дата обращения 30.08.2016).
62. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 9 <http://www.hr-portal.ru/article/kak-sdelatnastavnichestvo-effektivnym>
63. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник - 2011. - № 28. – [Электронный ресурс] - [http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk\\_\\_28.\\_sentjabr\\_2011\\_g./problemi\\_upravlenija\\_teorija\\_i\\_praktika/teplov.pdf](http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf) (дата обращения 12.09.2016).
64. Тренинг-Бутик <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html>
65. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016). – [Электронный ресурс] - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 12.09.2016).
66. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
67. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
68. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
69. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
70. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
71. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) – [Электронный ресурс] - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения 10.09.2016).
72. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные зако-

нодательные акты Российской Федерации» – [Электронный ресурс] - <http://base.garant.ru/70833140/> (дата обращения 12.09.2016).

73. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.

74. Фонд поддержки образования и науки “Рекурсия” <http://www.recfund.ru/>

75. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. - Управление развитием персонала. 2012. - № 2.

76. Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213223.

### **Список литературы (анализ мировых практик):**

1. Buckley, M., Zimmermann, S. (2003). Mentoring children and adolescents: A guide to the issues. Westport, CT: Praeger.

2. C. Herrera, J.B. Grossman, T.J. Kauh, J. McMaken. Mentoring in schools: An impact study of big brothers big sisters school-based mentoring//Child Development, 82 (1) (2011), pp. 346361.

3. Children’s Commissioner for England. Sanctuary Buildings, 20. Great Smith Street. London. Режим доступа: <https://www.childrenscommissioner.gov.uk/wp-content/uploads/2018/04/Forging-futures-through-mentoring-CCO-April-2018-1.pdf> (дата обращения 18.10.2019)

4. Greater London Authority. Mayor's mentoring programme, programme final report and evaluation. Режим доступа: <https://www.london.gov.uk/moderngov/documents/s50537/Mayors%20Mentoring%20Programme%20Final%20Report%20and%20Evaluation.pdf> (2015) (дата обращения: 18.10.2019).

5. H. Busse, R. Campbell, R. Kipping. Developing a typology of mentoring programmes for young people attending secondary school in the United Kingdom using qualitative methods//Children and Youth Services Review, 88 (2018), pp. 401-415. Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740917309477> (дата обращения: 18.10.2019)

6. M. Garringer, J. Kupersmidt, J. Rhodes, R. Stelter, T. Tai. Elements of effective practice for mentoring//MENTOR: The National Mentoring Partnership, Boston (2015).

7. M.J. Karcher, G.P. Kuperminc, S.G. Portwood, C.L.Sipe, A.S. Taylor. Mentoring programs: A framework to inform program development, research, and evaluation//Journal of Community Psychology, 34 (6) (2006), pp. 709-725.

8. National Mentoring Network and Department for Education and Skills (2004) Peer Mentoring Pilot. Programme 2001-4 Evaluation Report.

9. NCB (2004) Peer Support: An overview Spotlight Briefing

10. Parsons et al., 2008. C. Parsons, P. Maras, C. Knowles, V. Bradshaw, K. Hollingworth,

H. Monteiro. Formalised peer mentoring pilot evaluation. Режим доступа:

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eorderingdownload/dcsf-rr033-r.pdf> (2008) (дата обращения 18.10.2019).

11. Peer Mentoring in Schools. A review of the evidence base of the benefits of peer mentoring in schools including findings from the MBF Outcomes. Measurement Programme, 2010. Режим доступа: <https://www.bl.uk/britishlibrary/~media/bl/global/social-welfare/pdfs/nonsecure/p/e/e/peer-mentoring-in-schools-a-review-of-the-evidence-base-of-the-benefits-of-peermentoring-in-schools-including-findings-from-the-mbf-outcomes-measu.pdf> (дата обращения 18.10.2019).
12. Rhodes et al., 2017. J.E. Rhodes, S.E. Schwartz, M.M. Willis, M.B. Wu. Validating a mentoring relationship quality scale: Does match strength predict match length?//Youth & Society, 49 (4) (2017), pp. 415-437.
13. Rhodes, J. E., DuBois, D. L. (2008). Mentoring relationships and programs for youth. Current Directions in Psychological Science, 17, pp. 254-258.
14. Schwartz et al., 2011. S.E. Schwartz, J.E. Rhodes, C.S. Chan, C. Herrera. The impact of school-based mentoring on youths with different relational profiles//Developmental Psychology, 47 (2) (2011), p. 450.
15. Stewart and Openshaw, 2014. C. Stewart, L. Openshaw. Youth mentoring: What is it and what do we know?//Journal of Evidence-Based Social Work, 11 (4) (2014), pp. 328-336.
16. Wood and Mayo-Wilson, 2012. S. Wood, E. Mayo-Wilson. School-based mentoring for adolescents: A systematic review and meta-analysis//Research on Social Work Practice, 22 (3) (2012), pp. 257-269.
17. Кондратьева И. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/o101-17.pdf> (дата обращения 18.10.2019).
18. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.-155 с.

#### **Электронные источники:**

19. <https://www.oregon.gov/ode/schools-anddistricts/grants/mentoring/Documents/ImapctInformationBrief.pdf> (дата обращения 18.10.2019).
20. <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programmnastavn.html> (дата обращения 18.10.2019).
21. <https://schoolsweek.co.uk/be-cautious-about-mentor-programmes-schools-told/> (дата обращения 18.10.2019)
22. <http://www.nastavniki.org>(дата обращения 18.10.2019)
23. <http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/> (дата обращения 18.10.2019)
24. <https://spiritofisrael.org.il/en/youth-futures/> (дата обращения 18.10.2019).
25. <http://archive.jewishagency.org/jewish-social-action/program/217> (дата обращения

18.10.2019).

26. <https://hydroschool.ru/youngenergy/> (дата обращения 18.10.2019).
27. <http://www.rushydro.ru/press/news/105254.html> (дата обращения 18.10.2019).
28. <https://hydroschool.ru/youngenergy/juniorskills> (дата обращения 18.10.2019).
29. <https://hydroschool.ru/university/> (дата обращения 18.10.2019).
30. <https://hydroschool.ru/school/> (дата обращения 18.10.2019).
31. UK Government. Prime Minister to announce new generation of mentors to help struggling teens. [Электронный ресурс]: <https://www.gov.uk/government/news/prime-minister-to-announce-new-generation-of-mentors-to-help-struggling-teens> (2017) (дата обращения: 18.10.2019).

18.10.2019).

32. <https://www.emeraldgroupublishing.com/ijmce.htm> (дата обращения 18.10.2019).
33. [www.minjust.ru](http://www.minjust.ru) (дата обращения 18.10.2019)

## Приложение № 1

### Пример плана работы наставников и периодичность организации работы

Утверждаю:

Директор ОГАПОУ СПК \_\_\_\_\_

Н.Н. Спиридонова

1 «сентября» 2020 года

#### План работы

**педагога-наставника Берсеновой М.А. преподавателя музыкальных дисциплин, концертмейстера с молодым специалистом Малютиной М. Н.**

**на 2020-2021 учебный год**

#### Сведения о молодом специалисте № 1.

Фамилия, имя, отчество:	<b>Малютина Марина Николаевна</b>
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
Год окончания учебного заведения:	2013г.
Специальность по диплому:	Учитель музыки и культурологии по специальности «Музыкальное образование» с дополнительной специальностью «Культурология»
Педагогический стаж:	9 лет
Место работы:	ОГАПОУ СПК
Должность:	преподаватель музыкальных дисциплин, концертмейстер
Учебная нагрузка:	1414ч.
Курсы	1-4 курсы
Квалификационная категория:	первая

#### План работы

**педагога-наставника Волобуевой И.Г. преподавателя музыкальных дисциплин, с молодым специалистом Бурцевой Е. С.**

**на 2020-2021 учебный год**

#### Сведения о молодом специалисте № 2.

Фамилия, имя, отчество:	<b>Бурцева Елена Сергеевна</b>
Образование:	среднее специальное, заочное обучение в ГБОУ ВО «Белгородский Государственный институт искусств и культуры»

Какое учебное заведение окончил:	Губкинское государственное музыкальное училище, Курская Православная Духовная семинария
Год окончания учебного заведения:	2001г. 2005г.
Специальность по диплому:	Преподаватель, руководитель творческого коллектива, учитель музыки, преподаватель сольфеджио; Регент
Педагогический стаж:	2 года
Место работы:	ОГАПОУ СПК
Должность:	преподаватель музыкальных дисциплин
Учебная нагрузка:	1253 часов
Курсы	1-4 курсы
Квалификационная категория:	Без категории

#### Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	<b>Берсенева Марина Александровна</b>
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	ХИИ
Год окончания учебного заведения:	2000
Специальность по диплому:	преподаватель, концертмейстер, артист камерного ансамбля
Педагогический стаж:	25 лет
Место работы:	ОГАПОУ СПК
Должность:	преподаватель музыкальных дисциплин, концертмейстер
Учебная нагрузка:	1434,75 часов
Классы:	1-4 курсы
Квалификационная категория:	высшая

**Цель наставничества на 2020–2021 уч. год:** формирование практической готовности молодого специалиста к работе в условиях перехода на ФГОС СПО.

#### Задачи:

– сформировать навыки проектирования молодым специалистом содержания преподавания в области музыкальной деятельности в рамках системно-деятельностного подхода (рабочие программы и др.);

- оказывать консультационную помощь в области предметной подготовки специалиста;
- создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения активных приемов обучения, проведении учебной практики, дуального обучения);
- способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических представлений о диагностике метапредметных и предметных, сформировать навыки организации мониторинга образовательных результатов;
- отработать навыки проектирования и реализации молодым специалистом современных типов уроков, в том числе в рамках дистанционного обучения;
- способствовать становлению умений обобщения собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста.

### **Ожидаемые результаты:**

- становление профессиональных навыков преподавания при подготовке специалиста среднего звена по специальности 44.02.03. Педагогика дополнительного образования (в области музыкальной деятельности);
- развитие психолого-педагогической культуры молодого преподавателя в рамках системно-деятельностной модели преподавания;
- получения навыков работы в роли куратора 11-в группы
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания по предметам профессионального модуля,
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности студентов колледжа;
- личное участие и подготовка студентов специальности 44.02.03. Педагогика дополнительного образования (в области музыкальной деятельности) в творческих мероприятиях различного уровня;
- использование в работе учителем новых педагогических технологий и различных форм мониторинга уровня предметных и метапредметных результатов обучения студентов

Направление	Мероприятия	Цель	Формы	Сроки	Продукт
Организационно-консультативное	Нормативно – правовая база (программы, методические записки), правила внутреннего распорядка колледжа;	Формирование представлений о внутреннем распорядке ОГА-ПОУ СПК и нормативно-правовой базы колледжа	Инструктаж	1-2 недели сентября	Перечень инструкций по охране труда, роспись в журнале по ОТ
	Документооборот	Изучение нормативных документов, правила ведения журналов учебных и индивидуальных занятий	Изучение инструкций	2-3 недели сентября	Качественное и своевременное заполнение журналов занятий, отсутствие замечаний со стороны уч. части колледжа
	Положения о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации	Изучение положения о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации	Изучение положений	Ноябрь	Знание содержания Положений о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации
Учебно-методическое	Определение перечня УУД по предмету	Конкретизировать знания молодого учителя о	Изучение ФГОС СПО, рабочих про-	Сентябрь	Перечень УУД по

		УУД по предмету	грамм обучения		предмету
	Цель урока	Формирование умения ставить цели урока	1.Экспертиза сформулированных целей урока других преподавателей 2.Определение развивающих и воспитательных целей в качестве преподавателя индивидуальных дисциплин, куратора	Ноябрь - декабрь	Умение формулировать и реализовывать учебные, развивающие, воспитательные цели
	Изучение требований к современному уроку	Умение конструировать урок в соответствии с требованиями к современному уроку	1.Собеседование с наставником 2. . Посещение наставником урока 3. Подготовка и проведение урока 4. Посещение урока наставника	Сентябрь	
	<b>Типология уроков</b> 1. Уроки «открытия» нового знания 2. Уроки отработки умений и рефлексии (практические занятия) 3. Уроки общеметодической направленности 4. Урок развивающего контроля	Умение конструировать уроки деятельности направленности по целеполаганию	Планирование и проведение уроков деятельности направленности по целеполаганию молодым педагогом Анализ приведённых уроков	Сентябрь-декабрь	Разработки уроков
	Виды контроля знаний	Овладение методиками различных форм контроля знаний	Изучение видов контроля знаний обучающихся	Сентябрь-декабрь	Каталог видов контроля знаний,

					обучающихся по предмету
--	--	--	--	--	-------------------------

## Приложение № 2

### Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

**Руководящие принципы наставника**

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах подростка, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни и собственной карьере
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться

<p>Наставники критикуют, но конструктивно</p>	<p>При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере</p>
<p>Наставники поддерживают</p>	<p>Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться</p>
<p>Наставники точны</p>	<p>Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий</p>
<p>Наставники неравнодушны</p>	<p>Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии</p>
<p>Наставники успешны</p>	<p>Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей</p>
<p>Наставники вызывают восхищение</p>	<p>Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе</p>

## Приложение № 4

### Качества успешных наставников

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным воспри-

ятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;

- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

### Хороший наставник обладает :

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;
- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

## Приложение № 5

### Психологическая диагностика

#### Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Бэлбин Р.М. адаптированная для студенческой категории. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая, "командная роль", которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся: «Класс будущего», где дети погрузятся в ситуации создания класса мечты.

- Методика легла в основу квеста для педагогов: «Школа будущего», где педагоги

погрузятся в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

Методика легла в основу квеста для специалистов: «Создай свой бизнес», где специалисты погрузятся в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики - выявление ролевых моделей с использованием симуляции различных жизненных ситуаций в условиях команды, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены семь командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно условно были названы: Аналитик, Лидер, Креатор, Диджитал-эксперт, Продюсер, Визионер, Координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствует ролевой модели аналитика;

- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- цифровое мышление соответствует ролевой модели Диджитал-эксперта;
- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на тематическом фоне, на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей

- Аналитик — твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, их вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

- Лидер — твой ведущий навык будущего — развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других, то, что вполне можно сделать было бы и самому.

- Креатор — твой ведущий навык будущего — развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отмахиваться идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

- Диджитал-эксперт — твой ведущий навык будущего — хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это классная способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими живыми людьми.

- Продюсер — твой ведущий навык будущего — хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта.

- «Клиентоориентированность»: ты чувствуешь в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы “продать” ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе и возникает спешное желание не закончив одно, приступать сразу к другому.

- Визионер — твой ведущий навык будущего — умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, можешь находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить это все в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя

перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

- Координатор — ведущий навык будущего такого человека — управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей, и можешь помогать в этом другим людям. Ты — уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроением и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас он не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

## Методика определения самооценки, основанная на методике

### Дембо-Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (далее описание шкал для учащихся) .Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линии, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворенности собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния при посещении школы, шкала оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя — на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

#### **Инструкция:**

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;
- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу учиться хорошо».

**Процедура.** Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка, 100 – верхняя точка шкалы. В соответствии с этим начисляются баллы.

