

**Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Крым  
«Прудовский аграрный техникум»**

**РАССМОТРЕНА**

на заседании педагогического совета

Протокол № 2

от « 28 » 12 . 2022 г.

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом ГБПОУ РК «ПАТ»

от « 30 » 12 . 2022 г. № 298

**Программа  
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в  
ГБПОУ РК «ПАТ»  
«Мой педагог – мой лучший наставник»  
Форма наставничества «педагог – обучающийся»**



«...Быть наставником время настало  
Опыт, знания передавать  
Не иссякнет профессия, знаю.  
Педагог так же вечен, как мать...»

## Оглавление

		Стр.
	Паспорт	3
1.	Пояснительная записка.	3
2.	Нормативно правовая база	5
3.	Общие требования к кадровому обеспечению Программы наставничества	6
4.	Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»	7
5.	Возможные варианты программы наставничества «Педагог-обучающийся»	8
6.	Область применения в рамках образовательной программы	8
7.	Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»	9
8.	База наставников и наставляемых (пары) для формы «педагог - обучающийся»	9
9.	Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества	10
	Приложения	15

## Паспорт программы

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в техникуме.

### 1. Пояснительная записка.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, 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.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБПОУ РК «ПАТ», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность обучающихся и будущих выпускников.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, мероприятий;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь техникума;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- Улучшение имиджа техникума, вовлечение обучающихся в творчество, конкурсы различных уровней.

Приоритетная форма наставничества: «Педагог-обучающийся».

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

**Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или преподавателей. 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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и преподавателей, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

## 2. 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 добровольчестве»;
- 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).
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-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».
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р – 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

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, какого-либо 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.

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

Кадровая система реализации Программы наставничества в ГБПОУ РК «ПАТ» 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 педагогических работников техникума, располагающих информацией о потребностях обучающихся - 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 педагогические работники изъявившие 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 педагогический работник ГБПОУ РК «ПАТ» на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

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

#### 4. Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии творческого потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, преподаватель-предметник, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутри техникумовских и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума ( конкурсы различных уровней, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

## 5. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог-неуспевающий обучающийся»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями - предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Педагог-пассивный обучающийся»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель, методист
«Педагог - одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или преподаватель- предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Педагог-обучающийся с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

## 6. Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности:

1. Консультации по учебным предметам, профессиональным модулям;
2. Отработка профессиональных умений и навыков;
3. Устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, помощь в подготовке к экзаменам;
4. Подготовка к конкурсам различных уровней, участие в конкурсах различных уровней;
5. Вовлечение обучающихся в проектную деятельность;
6. Внеурочная работа, подготовка к мероприятиям внутри техникума,
7. Совместные походы на культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.



### 7. Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в	Студенческая конференция.
форме «Педагог-обучающийся».	
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на студенческой конференции.

## 8. База наставников и наставляемых (пары) для формы «Педагог - обучающийся»

№ п/п	ФИО наставника. Место работы наставника, должность	Основные компетенции наставника	ФИО наставляемых, группа, Профессия	Наименование программы наставничества	срок реализации программы	Количество наставляемых	Результаты программы
1	Павловец Александр Александрович ГБПОУ РК «ПАТ» Воспитатель	Четко представляет цель своей деятельности, умеет наладить положительный межличностный контакт	Гумеров Виталий Ахтамович, 22 группа, «Мастер садово-паркового и ландшафтног о строительства» Коротич Виктория Викторовна 24 группа, «Мастер садово-паркового и ландшафтног о строительства» Клюевская Ангелика Аликовна 14 группа, «Мастер садово-паркового и ландшафтног о строительства»	«Мой педагог – мой лучший наставник»	2 года. 01.01.2023 г. по 30.12.2024 г	3	Участие наставляемого в мероприятиях. Улучшение успеваемости.

**Куратор программы** – педагог психолог Исмаилова Э. У.

## 9. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Для оценки эффективности наставнической работы в техникуме выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:

1. В части оценки наставнической программы в техникуме 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 техникуме;
- 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 техникуме:

- 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 техникуме 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;
- 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.

#### ***Мониторинг процесса реализации программы наставничества***

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения техникума, реализующей программу наставничества, динамику

показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

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

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

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

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

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

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

#### Ожидаемые результаты

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

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе техникума и совместно с представителем организаций-партнеров;

-

- число обучающихся, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований.

### **Мониторинг влияния программ на всех участников**

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

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

### **Цели и задачи**

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

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

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; 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;

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

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

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся;
- творческий потенциал обучающихся;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении техникума (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для педагогов);

## Приложение 1

### АНКЕТА для выявления запросов обучающихся

ФИО \_\_\_\_\_

курс \_\_\_\_\_ группа \_\_\_\_\_

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Как вы оцениваете Вашу успеваемость?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отлично, все пятерки;</li> <li>• Являюсь хорошистом;</li> <li>• Удовлетворительно;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____.</li> </ul>
2.	Есть ли у Вас трудности обучения?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да (укажите предмет(ы)) _____;</li> <li>• Нет.</li> <li>• _____.</li> </ul>
3.	Есть ли у Вас трудности общения ....	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Со сверстниками;</li> <li>• С друзьями;</li> <li>• С родителями;</li> <li>• С педагогами;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____.</li> </ul>
4.	В чем причина затруднений по Вашему мнению?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недопонимание с родителями;</li> <li>• Недопонимание с педагогом;</li> <li>• Недопонимание с друзьями;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____.</li> </ul>
5.	Как Вы думаете, чему Вам необходимо научиться для преодоления этих затруднений?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общаться с людьми, строить диалог;</li> <li>• Преодолевать страх;</li> <li>• Распланировать свое время;</li> <li>• Проявлять терпимость;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____.</li> </ul>
6.	Чего Вам не хватает в основной образовательной программе?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Творческих занятий на интересующую тему;</li> <li>• Интересных тем уроков;</li> <li>• Внеурочной деятельности;</li> <li>• Профильного обучения;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____.</li> </ul>
7.	Посещаете ли Вы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да (укажите какие) _____</li> </ul>

	кружки, секции, объединения?	_____; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет.</li> </ul>
8.	Что Вам нравится в этих кружках, секциях, объединениях?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хорошие педагоги;</li> <li>• Удобное расписание занятий;</li> <li>• Дружелюбный коллектив сверстников;</li> <li>• Кружок рядом с домом/местом учебы;</li> <li>• Возможность заниматься творчеством;</li> <li>• Затрудняюсь ответить;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____</li> </ul>
9.	Если Вы не посещаете кружки, секции, объединения, то укажите причину?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не устраивает расписание занятий;</li> <li>• Мне это не интересно;</li> <li>• Это не пригодится в будущем;</li> <li>• Недружественный коллектив;</li> <li>• Рядом с домом/местом учебы нет интересных кружков, секций, объединений;</li> <li>• Нет информации об интересующих меня кружках, секциях, объединениях;</li> <li>• Затрудняюсь ответить;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____</li> </ul>
	Готовы ли Вы обучаться в свободное от учебы время?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Да;</li> <li>• Нет (укажите причину) _____</li> </ul>
10.	По какой форме Вам было бы удобно обучаться дополнительно?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Очно;</li> <li>• Заочно;</li> <li>• Дистанционно;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____</li> </ul>
11.	Какие направления обучения Вам были бы интересны?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программирование, робототехника и др.;</li> <li>• Бисероплетение, рукоделие, шитье;</li> <li>• Фотография, кинематография;</li> <li>• Биология, русская литература, ландшафтный дизайн и др.;</li> <li>• Занятия спортом (настольный теннис, спортивная акробатика, плавание и др.), спортивный туризм;</li> <li>• Вокал, музыка и др.;</li> <li>• Рисование;</li> <li>• Танцы, хореография;</li> <li>• Краеведение, история;</li> <li>• Волонтерство, лидерство, социальная помощь;</li> <li>• Другое (напишите Ваш вариант) _____</li> </ul>



--	--	--

\*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Программа(ы) наставничества \_\_\_\_\_

Обучение \_\_\_\_\_

Другое \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Ответственное лицо \_\_\_\_\_

(подпись/ФИО/должность)

**ДНЕВНИК НАСТАВНИКА**

ФИО наставника: \_\_\_\_\_  
 ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_  
 Программа наставничества: \_\_\_\_\_  
 Форма наставничества: \_\_\_\_\_  
 Направление: \_\_\_\_\_  
 Наименование проекта: \_\_\_\_\_

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
 ФИО (подпись) (дата)  
 Куратор: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
 ФИО (подпись) (дата)



**ОТЧЕТ НАСТАВНИКА**

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

Программа наставничества: \_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Направление: \_\_\_\_\_

Наименование проекта: \_\_\_\_\_

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.	.....	.....	.....
2.	.....	.....	.....

Наставник: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

Куратор: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

ФИО

(подпись)

(дата)