

Приложение № 3
к приказу №141/1/П
от «05» сентября 2024 г.

Принято на заседании
Педагогического совета
МАУ ДО ДТСР
Протокол №1 от 03.09. 2024 г.



Директор МАУ
ДО «ДТСР г. Улан-Удэ»
И.И. Васхаева
«05» сентября 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в муниципальном автономном учреждении дополнительного
образования «Дом творчества Советского района
г.Улан-Удэ»

г. Улан-Удэ
2024 г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
Цели и задачи Программы	3
2. Нормативная основа реализации программы наставничества	4
3. Ожидаемые результаты программы	5
4. Содержательный раздел	6
4.1. Механизм управления программой наставничества	6
4.2. Этапы реализации целевой модели наставничества	7
4.3. Основные формы, технологии и методы работы педагога-наставника	8
Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог»	10
4.4. Методы и формы работы педагога-наставника:	12
5. Мониторинг программы наставничества	13
5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	13
5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	13
5.3. Результаты программы	14
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	15

1. Пояснительная записка.

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам и учащимся.

1.1. Актуальность программы. Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта "Успех каждого ребенка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дом творчества Советского района г.Улан-Удэ», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

1.2. Цели, задачи и функции программы наставничества

Цель программы- обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в МАУ ДО ДТСП и улучшение личных показателей их эффективности. Создание системы в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дом творчества Советского района г.Улан-Удэ»(далее - ДТСП) позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

1.3. Задачи Программы.

1. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.
2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций ДТСП и с целью закрепления их в образовательной организации.
3. Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов учащегося через участие в конкурсах, проектной деятельности.
4. Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ)
5. Оценить результаты программы и ее эффективность. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

1.4. Целевая группа реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты, учащиеся.

- 1.5. **Срок реализации** программы – 2024-2027 учебные годы.
- 1.6. **Формы** наставничества: «Педагог-педагог», «педагог-учащийся»

2. **Нормативная основа реализации программы наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30 мая 2023 года № 758 "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия".
 - Устав МАУ ДО ДТСР
 - Программа развития МАУ ДО ДТСР на 2021-2024 годы;
 - Положение о системе наставничества в МАУ ДО ДТСР.

3. **Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества**

3.1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.2. Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в ДТСР включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
 - разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
 - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в

наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.; - другие материально-технические ресурсы.

3.5. Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулы

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

4. Ожидаемые результаты программы

4.1.1. В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регуливающей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества

педагогических работников.

10. Улучшение психологического климата в ДТСР внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.

12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

4.2. Организация контроля и оценки.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

4.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых; 3) низкая мотивация наставников.
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

5. Содержательный раздел

5.1. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых: ✓ из числа

педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории.
- учащихся с ограниченными возможностями

здоровья • Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

5.2. Этапы реализации целевой модели наставничества.

Этапы	Мероприятия	Результат
Анализ ситуации в ОУ и подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска программы: анализ нормативно-правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление запросов и проблем педагогов и учащихся, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы	Действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none">• педагогов, заинтересованных в	Формирование базы наставников, которые

наставников	тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. 3.заполнение согласия на обработку персональных данных 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
<p>Формирование пар (групп).</p> <p>Организация хода наставнической программы.</p> <p>Контроль и коррекция системы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу, анализ результатов 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Бланки отчетности
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

5.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в Центре осуществляются **формы наставничества «Педагог- педагог», «педагог – обучающийся».**

5.3.1. Форма наставничества «Педагог- педагог»

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

Задачи:

- 1.Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психозэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. • Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п.</p> <p>Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п).</p>
<p>Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p>Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).</p>		

Вариации программы наставничества «Педагог- педагог»

Формы наставничества	Рольевые модели
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями
«Опытный педагог – педагог, пришедший в новый коллектив»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. (проблемы: «не могу найти общий язык с учащимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями
«Педагог, владеющий компетенциями – педагог, желающий научиться новым компетенциям»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями.
«Опытный педагог (по предмету) – педагог, не имеющий опыта работы по данному предмету»	- опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшего до этого по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете Центра.

5.3.2. Форма наставничества «Педагог-учащийся»

Цель - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации

личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у учащихся в ходе образовательного процесса.
2. Увеличение процента учащихся, успешно освоивших образовательную программу
3. Увеличение учащихся, успешно выступающих в разных проектах, активно принимающих участие во внеклассной деятельности.
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – обучающийся»

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с (от 3 лет) опытом работы с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. 	<p>- Социально активный ребенок с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> <p>- Обучающиеся с актуальной (сформированной и ярко проявляющейся) одаренностью в творческой деятельности:</p> <p>- Обучающиеся с потенциальной одаренностью, при которой имеются возможности (потенциал) для высоких достижений, но нет условий для их реализации дома;</p>
Возможные варианты программы наставничества	
Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – пассивный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику в реализации его проекта, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Педагог- Обучающиеся»	
Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-учащийся».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору дальнейшего обучения и профессии.	Анализ успеваемости, умений и навыков. Определение образовательной траектории. вовлечение в активную творческую деятельность .
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на итоговом концерте (или подобном мероприятии).

Благодарственное письмо ему, родителям.

5.4. Методы и формы работы педагога-наставника:

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.
3. Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.
4. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.
5. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе и ином мероприятии.
6. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.
7. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок
8. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах и т. д.

6. Мониторинг программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

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

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

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный

рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников. 1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа 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 в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Центре.

6.3. Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано: улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место

работы специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

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

Региональный мониторинг проводится 1 раз в год (октябрь — ноябрь) путем сбора данных по указанным показателям от образовательных организаций.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДТСР; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.