ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Программа по организации наставничества для специалистов психологической службы образовательных учреждений «ШАГ ЗА ШАГОМ»

Итоговая работа школы молодых специалистов – педагогов-психологов образовательных организаций

Руководитель школы молодых специалистов:
Балабан О.А., педагог-психолог ГБДОУ «Детский сад № 118»

Составители**:**
Нерадько О.М., Балабан О.А., педагоги-психологи ГБДОУ «Детский сад № 118»

Куратор:
Ефимова И.В., методист ГАОУ ПО ИРО, канд. психол. наук

Севастополь
2024

Программа по организации наставничества для специалистов психологической службы образовательных учреждений «Шаг за шагом» / Составители:
Балабан О.А., Нерадько О.М. – Севастополь, 2024. – 26 с.

Рекомендовано к изданию решением Редакционно-издательского совета ГАОУ ПО ИРО (протокол № 30 от 21.06.2024)

Программа по организации наставничества для специалистов психологической службы образовательных учреждений нацелена на оказание комплексной методической поддержки организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами – специалистами психологической службы на уровне образовательной организации.

Программа содействует раскрытию личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов-психологов, специалистов психологической службы, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Программа является лауреатом Всероссийского конкурса лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде – 2022 в номинации «Программы работы психолога с педагогическими коллективами».

Программа рекомендована для реализации в образовательных организациях, центрах психолого-педагогической медицинской и социальной помощи; специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, органов управления социальной защитой населения; организация, реализующих мероприятия индивидуальной программы реабилитации или абилитации детей-инвалидов; организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Программе присвоен гриф ООО ФПОР.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы ……...	3
2.	Пояснительная записка …….	5
3.	Глоссарий ……	6
4.	Цель и задачи программы ……...	6
5.	Нормативно-правовое обеспечение ……...	7
6.	Принципы, определяющие содержание программы ……...	8
7.	Основные направления деятельности ……..	8
8.	Примерная «дорожная карта» реализации целевой модели наставничества ……	10
9.	Ожидаемые результаты реализации программы …….	15
10.	Кадровое обеспечение ……...	15
11.	Мониторинг и оценка качества реализуемой программы ……..	16
	Список литературы ……	19
	Приложения ……	20

1. Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества для специалистов психологической службы образовательных учреждений «Шаг за шагом»
Нормативно-правовая база	- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; - методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657); - Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Локальные нормативные акты образовательной организации: - Положение ОО о наставничестве. - Приказ о назначении наставников.
Составители программы	педагог-психолог ГБДОУ «Детский сад № 118» Нерадько О.М., педагог-психолог ГБДОУ «Детский сад № 118» Балабан О.А. Программа разработана в рамках проекта «Точки роста» педагогами-психологами – участниками «Школы молодого специалиста».
Целевые группы	педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, тьюторы
Цель программы	Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.
Задачи программы	- формирование открытого и эффективного сообщества

	наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в городе; - выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов сопровождения, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории
Уровень реализации программы	На всех уровнях образования
Реализуемые формы наставничества	В отношении специалистов сопровождения реализуется следующая форма наставничества: «педагог – педагог».
Ожидаемые результаты	Развитие профессиональных компетенций молодых специалистов. Реализация программы в рамках работы школы молодых специалистов, в образовательных учреждениях. Включенность наставляемых во все виды профессиональной деятельности, активно участие в образовательном процессе. Развитие командного взаимодействия в образовательном учреждении. Поддержка положительного эмоционального фона в коллективе. Развитие доброжелательной, высокопрофессиональной среды в образовательном учреждении в соответствии с ФГОС, профессиональным стандартом.

2. Пояснительная записка

Актуальность программы. В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней образования и форм обучения**.**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие специалисты слабо представляют себе повседневную практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования предъявляет и Профессиональный стандарт.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Программа по организации наставничества в образовательном учреждении предназначена для профессионального становления начинающих педагогов-психологов, специалистов психологической службы и педагогов.

3. Глоссарий

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.

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.

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.

4. Цель и задачи программы

Цель реализации программы: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи реализации программы:

– формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в городе;

– выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально

продуктивной деятельности в современном мире;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

*Сроки реализации программы***:** 1 год.

*Целевая группа***:** педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, тьюторы.

*Применяемые методы***:**

1. Супервизии (позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста).

2. Обсуждение (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.

3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.

4. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.).

5. Нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами.

6. Методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации.

7. Личный пример наставника.

8. Информирование (в том числе в форме инструктирования).

9. Консультирование.

5. Нормативно-правовое обеспечение

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657).
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Локальные нормативные акты образовательной организации:

Устав образовательного учреждения.

Программа развития образовательного учреждения.

Издание приказов на уровне образовательного учреждения:

– о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества;

– об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества;

– об утверждении программы наставничества.

6. Принципы, определяющие содержание программы

В реализации содержания программы используются принципы:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

7. Основные направления деятельности

Ответственный исполнитель	**Направление деятельности**	**Сроки Исполнения**
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка Целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	
Куратор(ы) программы	1.Формирование базы наставников и наставляемых.	

наставничества	2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль реализации программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели наставничества. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	
Наставник (и)	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором программы. 2. Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент). 3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов учебной деятельности наставляемого. 6. Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов. 7. Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, партнеров, администрации).	
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	
Наставляемый(е)	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	

8. Примерная «дорожная карта» реализации целевой модели наставничества

Примерная «дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в _____

(наименование образовательной организации)

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение нормативно-правовой базы. 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.		
		Информирование о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета, собраний, конференции. 2. Информирование на сайте ОО.		
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа).		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых		

			и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО.		
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.		
			3. Формирование банка программ по формам наставничества в зависимости от запросов ОО.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 4. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 5. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и		

			мониторинга влияния программ на всех участников.		
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников.		
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.		
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.		
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Утвердить программы и графики обучения наставников.		

			4.Организовать обучение наставников.		
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/ наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.		
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6	Организация и осуществление работы	Организация комплекса последовательных встреч	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.		

	наставниче-ских пар / групп	наставников и наставляемых	2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточ-ной оценки.		
7	Завершение наставничес тва	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.		
		Мотивация и поощрение наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении		

			итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».		
			4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».		

9. Ожидаемые результаты

 Улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной и других сферах.

 Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.

 Улучшение личных показателей эффективности специалистов сопровождения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

 Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

 Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе.

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов обучающихся/педагогов, образовательной организации и региона.

10. Кадровое обеспечение

Целевой модели наставничества выделяются три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для

поддержки процессовсамореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.
- 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 образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

11. Мониторинг и оценка качества реализации программы

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) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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 как 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 коллективав 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 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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 (группынаставляемых);
- 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.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам технологиям, используется анкета куратора. 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.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник–наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу реализации 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 характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Список литературы

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю.Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014 – 144 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
3. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html
4. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038
5. 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.
6. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434
7. Сайт ООО «Федерация психологов образования России». [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://rospsy.ru/node/1781

Приложение 1

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации программ сопровождения на базе образовательного учреждения в форме «специалист – специалист».

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов		
Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности педагогов своей профессией		

Приложение 2

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение снаставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

_____

14. Насколько важна польза обучения наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3.Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемыйуровень комфорта при участии в программе наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство сколлективом, рабочим местом, должностны-ми обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков,семинары, вебинары, участие вконкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретическихзнаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведениеоткрытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет] _____

Приложение 3

Анкета для участников (по завершении работы)
Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10
1 – самый низкий балл, 10 – самый высокий балл.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических Навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от Наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

_____

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков,семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]_____
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]_____

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10
1 – самый низкий балл, 10 – самый высокий

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

_____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества (да/нет)