

Управление образования и науки Липецкой области

**Государственное областное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Липецкий металлургический колледж»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГОАПОУ «Липецкий
металлургический колледж»

 А.В. Уколов

«31» августа 2023 г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГОАПОУ «ЛИПЕЦКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

Липецк
2023 год

1 Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества (целевая модель наставничества) ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж» (Колледж), осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена (ОП СПО – ППССЗ), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов, в том числе «Профессионалитет», «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (преподаватели, молодые специалисты) Колледжа.

Создание целевой модели наставничества в Колледже позволит решить задачу адаптации молодых и вновь принятых преподавателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем преподавателям, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через 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 – педагогический работник Колледжа, осуществляющей деятельность по ОП СПО – ППССЗ, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Колледже.

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

2 Нормативно-правовые основы целевой модели наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»:

- Конституция Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21 июля 2020 г. № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Устав ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»;
- Положение о наставничестве педагогических работников в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж».

3 Задачи целевой модели наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- разработка и реализация Программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в Программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и преподавателей, участвующих в Программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества в Колледже;
- формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4 Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»:

- измеримое улучшение показателей студентов Колледжа в образовательной, учебно-производственной и воспитательной сфере;
- улучшение психологического климата в Колледже как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- плавный «вход» молодых и вновь принятых преподавателей в профессиональную деятельность, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогических работников;
- адаптация молодых и вновь принятых преподавателей в педагогическом коллективе Колледжа;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых и вновь принятых преподавателей, связанное с развитием гибких навыков, профессиональных компетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию студентов;
- снижение показателей неуспеваемости студентов;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5 Структура управления реализацией целевой модели наставничества в ГООУ «Липецкий металлургический колледж»:

Уровни структуры	Направления деятельности.
Колледж	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели

	Реализация Программ наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества
Куратор	Формирование базы наставников и наставляемых Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения) Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества Контроль проведения Программы наставничества Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Наставники	Реализация наставнического цикла

6 Кадровая система реализации целевой модели наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»:

В целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

– наставляемый – участник Программы наставничества, 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;

– наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

– куратор – педагогический работник Колледжа, организует реализацию Программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором и заместителями Колледжа, преподавателями, классными руководителями и иными лицами Колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и студентов – будущих участников

Программы наставничества.

Формирование базы наставляемых:

- из числа студентов:
- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни Колледжа, отстраненных от коллектива;
- из числа педагогических работников:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы в Колледже;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, учебно-производственных, воспитательных и адаптационных вопросах;
- педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих специалистов среднего звена.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

7 Этапы реализации целевой модели наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<p>Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества</p> <p>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых</p> <p>Поиска и отбор наставников</p> <p>Информирование и выбор форм наставничества</p> <p>На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы наставничества</p>	<p>«Дорожная карта» реализации наставничества</p> <p>Пакет документов по вопросам наставничества</p>
Формирование базы наставляемых	<p>Выявление конкретных проблем студентов Колледжа, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>Формированная база наставляемых с картой запросов</p>
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: студентов, мотивированных помочь сверстникам, педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p>
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы наставничества</p>	<p>Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками</p>

	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Собеседование с наставниками Программа обучения наставников
Организация хода Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния Программы наставничества на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы наставничества
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы Колледжа. Публичное подведение итогов и популяризация практик наставничества.	Собраны лучшие наставнические практики Поощрение наставников

8 Формы наставничества в ГАОПОУ «Липецкий металлургический колледж»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей Колледжа, выбраны следующие формы наставничества:

8.1 Форма наставничества «Студент – студент».

Цель: разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- 1 Помощь в реализации лидерского потенциала.
- 2 Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- 3 Развитие гибких навыков и умений.
- 4 Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды обучения в Колледже.

- 5 Создание комфортных условий и коммуникаций внутри Колледжа.
- 6 Формирование устойчивого сообщества студентов.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в Колледже.
3. Улучшение эмоционального фона внутри учебной группы, в Колледже.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа студентов состоящих на различных видах учета.

Возможные варианты Программы наставничества «Студент – студент»:

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Эмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный–неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества «Студент – студент»:

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Студент – студент»	Научно-практическая студенческая конференция
Отбор наставников из числа активных участников студенческого сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором
Отбор студентов, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в студенческое сообщество и желающих добровольно принять участие в	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

программе наставничества	
Формирование пар, групп	Организация личных встреч, обсуждения вопросов
Улучшение образовательных результатов наставляемого, интеграция в студенческое сообщество, повышение мотивации и осознанности	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

8.2 Форма наставничества «Преподаватель – преподаватель».

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование положительного/инновационного педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Колледже.
5. Ускорить процесс профессионального становления молодого преподавателя.

Результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых и новых преподавателей в педагогическую деятельность Колледжа.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в Колледже.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и

улучшение эмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа молодых и вновь принятых преподавателей, желающих продолжить свою работу в педагогическом коллективе Колледжа.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах молодых и вновь принятых преподавателей.

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

Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель – преподаватель»:

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, разработчик учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>Преподаватель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием со студентами, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Колледжа.</p>
Типы наставников		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального</p>
Наставник - консультант	Наставник-предметник	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания учебных дисциплин, профессиональных модулей	выгорания, хронической усталости.
---	--	-----------------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Преподаватель – преподаватель»:

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный преподаватель – молодой преподаватель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с коллективом учебной группы и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация эмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог -новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету
«Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы

Схема реализации формы наставничества «Преподаватель – преподаватель»:

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление Программы наставничества в форме «Преподаватель – преподаватель»	Педагогический совет. Учебно-методический совет
Отбор наставников из числа активных опытных преподавателей и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проведение при необходимости.

Отбор преподавателей, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Организация встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых учебных занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

8.3 Форма наставничества «Преподаватель – студент».

Цель – успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

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

Результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение эмоционального фона в Колледже.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеаудиторных мероприятий.
3. Увеличение процента студентов, успешно прошедших профориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем.

Возможные варианты программы наставничества «Преподаватель – студент»:

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный 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, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Преподаватель – студент»:

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Преподаватель – студент»	Научно-практическая студенческая конференция
Отбор наставников из числа активных и опытных преподавателей	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор студентов, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – студенты, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы	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	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

9 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»

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

Организация систематического мониторинга Программы 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:

- оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. 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, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения Колледжа, реализующего Программу наставничества, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и образовательной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой Программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности Программы наставничества.

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.

Оформление результатов. Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы,

вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор Программы наставничества.

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 и 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.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников Программы наставничества;
- развитие практических навыков и уровня вовлеченности студентов в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении студентами образовательных программ;
- динамику образовательных 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. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении студентами образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- 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 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.

10 Механизмы мотивации и поощрения наставников в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на разных уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриколледжном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;
- награждение Почетными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма наставникам из числа студентов.