Примерная структура программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | Раздел программы | Пояснения |
| 1. | Пояснительная записка | В данный раздел включаются:  1. Актуальность реализации Программы наставничества, отражаемая через констатацию проблем в развитии и воспитании наставляемого в образовательной организации, например:  - необходимость в создании условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности в настоящий момент;  - развитие определенных качеств личности; поддержка и развитие талантов;  - формирование учебной мотивации;  -адаптация в обществе наставляемого с определенными особенностями, его физическое развитие и оздоровление;  - профессиональная ориентация обучающегося и т.п.  2. Общие и нормативные правовые акты Российской Федерации и локальные акты образовательной организации по наставничеству.  3. Основные термины и понятия наставничества.  4. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы Программы наставничества).  Приложением к данному могут являться локальные акты образовательных организаций (например, «Положение о наставничестве», договоры о сетевом взаимодействии в рамках реализации Программы наставничества). |
| 2. | Цели и задачи Программы наставничества | Прописываются общие цели и задачи Программы наставничества, а также цели и задачи для каждой реализуемой модели в образовательной организации. |
| 3. | Сроки реализации Программы наставничества | Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.  В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество. |
| 4. | Этапы реализации Программы наставничества | Этапы реализации программы могут быть представлены в форме таблицы и отражать порядок действий на каждом из них, а также взаимодействие с внешней и внутренней средой в зависимости от выбранной модели наставничества.  В приложении к разделу представляется «Дорожная карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации», сформированные реестры наставников и наставляемых. |
| 5. | Индивидуальные планы развития наставляемых | В индивидуальном плане прописывается стратегические направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению стратегических направлений развития, план (перечень) мероприятий по каждому направлению и сроки их проведения, отметки о выполнении. |
| 6. | Условия реализации программы наставничества | В данном разделе описываются ресурсы, необходимые для реализации Программы наставничества (материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия). Приложением к данному разделу могут быть памятки, методические рекомендации и разработки для наставников и наставляемых. |
| 7. | Планируемые результаты Программы наставничества | Планируемые результаты должны соотносится с целью и задачами Программы наставничества и отражаться в измеримых показателях, например:  - рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых, - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;  - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;  - увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов);  - рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников и сотрудников региональных предприятий и организаций, участвующих в программе наставничества.  - привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, в рамках реализации Программы наставничества и т.д. |
| 8. | Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества | В данном разделе представляются цели, этапы, сроки проведения мониторинга и оценки качества реализации программы наставничества, оцениваемые параметры. Мониторинг программы наставничества должен состоять из двух основных этапов:  1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;  2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.  Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Оцениваемые параметры:  сильные и слабые стороны программы наставничества;  -возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;  - процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;  процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;  - количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;  - количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста – наставляемого и т.д.  Во втором этапе мониторинга изучается динамика влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности,  Оцениваемы е параметры:  - вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;  - уровень образовательных результатов;  - мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся);  - уровень сформированности гибких навыков;  уровень личностной тревожности (для обучающихся);  - понимание собственного будущего (для обучающихся);  - уровень профессионального выгорания (для педагогов); -  удовлетворенность профессией, успешность (для педагогов);  - психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов) и др.  Приложением к данному разделу могут быть адаптированные или разработанные в образовательной организации опросники, анкеты, тесты. |
| 10. | Риски при реализации Программы наставничества | Приводится комплексная оценка рисков, обусловленных как внутренними факторами, зависящими от ответственного исполнителя, соисполнителей, участников программы наставничества (организационные риски), так и относящиеся к внешним факторам (риски изменения законодательства, экономические риски, риски финансового обеспечения. Описываются необходимые меры по снижению рисков. |
| 9. | Управление Программой наставничества | Представляется система контроля за ходом реализации Программы наставничества, функциональные обязанности ее участников, механизмы мотивации и поощрения наставников, перечень отчетной документации, предоставляемый по итогам реализации Программы наставничества. |