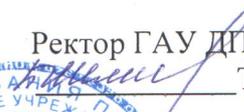




**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Приморский краевой институт развития образования»
(ГАУ ДПО ПК ИРО)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГАУ ДПО ПК ИРО


Т. В. Мельникова

«18» апреля 2022 года



Инструктивно-методическое письмо

Конструктор наставнических программ

Инструктивно – методическое письмо подготовлено:
Сеничевой Юлией Алексеевной,
гл. экспертом ЦНППМ

Владивосток, 2022

Конструктор наставнических программ

1 этап.

1. ПРОБЛЕМА.

Опишите _____ проблемную _____ ситуацию _____ в муниципалитете/городе/селе/организации, которую поможет решить программа по наставничеству.

Примеры,

- (высокий) процент (какой) выпускников уезжают из региона и не возвращаются во окончании ВУЗов.
- (высокий) процент (какой) молодых людей поступают в СПО или ВУЗ и после первого/второго курса бросают учебу.
- (низкий) процент (какой) выпускников педагогических вузов и колледжей идут работы в школу.
- (высокий) процент молодых учителей уходят из школы и колледжей после первых двух лет работы в школе.

2. ЦЕЛЬ

Сформулируйте основную цель вашей программы по наставничеству. Ответьте на вопросы, чего вы хотите?

Для формулирования цели используйте **SMART:**

S – Specific

Конкретность и ясность

Вопросы: что именно мы хотим достичь/улучшить/изменить? Наша ли это цель?

M – Measurable

Измеримость

Здесь нужно обозначить число. Числовое определение, количество в абсолютном или процентном виде.

A – Achievable

Достижимость

Вопросы: Сможем ли мы достичь эту цель по SMART? Не слишком ли она сложная или лёгкая?

R – Relevant

Важность

Вопросы: Для чего нам нужен этот результат? Мы это делаем для того, чтобы что? Не противоречит ли эта цель другим задачам?

T – Time bound

Определённость по срокам

Вопросы: Сколько времени нам нужно для того, чтобы прийти к успеху? Когда должен быть получен запланированный результат?

Пример цели по SMART:

Увеличить количество молодых учителей остающихся работать после первых двух лет работы на территории региона/города/школы к концу года (срок) на 25 %

3. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ. Кому нужна эта программа?

Например, молодые специалисты

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ. Как вы поймете, что цель ваша достигнута?

Например,

количественные результаты:

..... количество (процент) учителей оставшихся работать в школе после первых двух лет

.... количество обученных наставников в регионе

..... количество сертифицированных кураторов

.... количество организаций, которые вошли в программу

..... количество наставнических пар/групп

..... количество мероприятий по наставничеству

..... количество желающих участвовать в конкурсе «Наставник года» или «Куратор года»

..... количество людей, желающих присоединиться к команде наставников или кураторов

качественные результаты:

рост удовлетворенности и желания желание продолжать работать у молодых учителей

5. РЕАЛИЗАТОРЫ ПРОГРАММЫ.

Кто будет реализовывать программу? Какая структура? Кто будет соорганизатором реализации программы?

6. РЕСУРСЫ.

Какие ресурсы есть и нужны для работы этой структуры?

7. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Какое нормативно-правовое обеспечение нужно, чтобы структура функционировала?

Включаем обязательно приказ МОН № 557 от 30 июня 2020 года «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, расположенных на территории Республики Алтай»

2 этап.

Разработка дорожной карты программы наставничества.

Задание для групп.

Распределите этапы реализации программы по наставничеству по срокам

Кто/когда	Июль	Август							
Отдел по работе с наставничеством	Создание структуры и разработка программы	Разработка программы							

1 этап

Создать структуру (центр, отдел), которая отвечает за наставничество.

Создать программу по наставничеству, которая будет решать проблему в школе или муниципалитете

2 этап

Создать цифровую базу наставников школы/ муниципалитета

3 этап

Запустить наставнические инициативы в регионе

4 этап

Создать школьную (муниципальную) агрегированную базу кураторов, наставников и наставляемых

5 этап

Обучить наставников и кураторов:

- технологиям общения и мотивации
- технологиям наставнической работы и этапам наставнического цикла

6 этап

Мониторинг результатов программы

Сертификация кураторов

7 этап

Празднование результатов (награждение наставников, создание библиотеки кейсовых практик)