

Приложение N 1 к приказу управления
образования
от 31.03.2021 N 26/2

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Общие положения. Актуальность целевой модели наставничества

1.1. Настоящая муниципальная целевая модель наставничества разработана в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в муниципальных образовательных учреждениях Артемовского

В настоящее время в системе образования города обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты, модели, сформировались практики, нашедшие признание и рекомендованные к распространению опыта на муниципальном уровне.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в муниципальной системе образования опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.2. Целью внедрения муниципальной целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации (роста) в современных условиях.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающихся общеобразовательных учреждений к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала, содействие их профессиональному самоопределению, практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Обновление методик на основании обратной связи от всех участников в целях развития практик наставничества, повышения их востребованности и эффективности

1.4. Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих

реализацию наставничества и достижение поставленных результатов, описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

1.5. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется образовательными организациями Артемовского в соответствии с рекомендуемыми этапами и условиями, а также целевыми показателями, приведенными в настоящей модели.

1.5. Нормативно-правовая база

Муниципальная целевая модель наставничества операция на нормативно- правовую базу Российской Федерации, нормативные и законодательные акты Приморского и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества.

Нормативные правовые основания обеспечиваются рядом документов, в том числе:

- 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».

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин. Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Вторая причина. Для сообщества

образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, профессиональные образовательные организации превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся. Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, 2) доверительные отношения, 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

2. Организация внедрения Целевой модели наставничества в муниципалитете

2.1 . На муниципальном уровне

Общее руководство внедрением Целевой модели наставничества в муниципалитете осуществляет правление образования администрации (далее - Управление):

- разрабатывает правовые акты по реализации Целевой модели наставничества;
- осуществляет ресурсное обеспечение реализации мероприятий по внедрению Целевой модели;
- утверждает муниципальный комплекс мер (дорожная карта) по реализации муниципальной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципалитете (далее - дорожная карта);
- разрабатывает и утверждает целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества;

Координирует внедрение Целевой модели наставничества, а так же осуществляет организационное, методическое, экспертное и информационное обеспечение внедрения Целевой модели в муниципалитете муниципальное бюджетное учреждение :

- разрабатывает муниципальный комплекс мер (дорожная карта) по реализации муниципальной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципалитете (далее - дорожная карта);

- обеспечивает информационное, методическое сопровождение внедрения Целевой модели в муниципалитете;

- формирует реестр образовательных организаций , входящих в реализацию муниципальной Целевой модели наставничества;
- реализует меры по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- проводит конкурс по выявлению лучших практик внедрения Целевой модели в муниципалитете;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов города.

2.2. На уровне образовательных организаций

К функциям образовательных организаций, внедряющих муниципальную Целевую модель наставничества, относятся:

- разработка и реализация дорожной карты внедрения Целевой модели на уровне образовательной организации;
- реализация программ наставничества;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, специалистов, педагогов, которые участвуют в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения;
- проведение внутреннего мониторинга эффективности реализуемых программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик;
- обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации муниципальной Целевой модели, через курсы повышения квалификации и/или программы переподготовки.

Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора.

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности субъектов данных правоотношений в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения муниципальной Целевой модели наставничества и определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов

программы наставничества, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем), форму согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества.

В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение плана мероприятий (Дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества.

С целью эффективного внедрения муниципальной Целевой модели наставничества в образовательный процесс организации необходимо продумать систему мер по мотивации наставников.

На уровне образовательной организации куратором формируется реестр наставников и наставляемых.

3. Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества в муниципальном образовании

№ п/п	Целевой показатель	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству обучающихся муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	2	20	40	5
2	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника к общему количеству обучающихся муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	0,5	3	5	6
3	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, %	40	50	65	70
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах	50	55	65	75

	наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, %				
5	Количество образовательных организаций муниципальной системы образования, реализующих Целевую модель наставничества	5	7	8	9

4. Примерные формы наставничества

4.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. 4.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.4. Из пяти самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, муниципальной Целевой моделью выделяются четыре:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника, образовательной организации.

УЧЕНИК-УЧЕНИК.

Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, метакомпетенций... Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации...

РЕЗУЛЬТАТ:

- повышение успеваемости и улучшение психозмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

ВАРИАНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

"успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

"лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

"равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ: внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство

УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня

РЕЗУЛЬТАТ

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации)
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

ВАРИАНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

"опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

"лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

"педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

"опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

СТУДЕНТ - УЧЕНИК

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации.. помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала.

РЕЗУЛЬТАТ

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками;

ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию.

Наставляемый: Активный, пассивный..

ВАРИАНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК

Взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации... термин "работодатель" в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков

РЕЗУЛЬТАТ

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- численный рост планирующих трудоустройство на муниципальных предприятиях выпускников.

ВАРИАНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

"активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

"работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

5. Механизм реализации модели наставничества в образовательных учреждениях муниципалитета

5.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели);
- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- внесение изменений в локальные акты образовательных организаций (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение о практике и т.д.);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций (если предусматривает модель);
- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

5.2. Диагностический этап - выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);
- определение ресурсного пространства;
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода ; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности;

- сопровождение наставником (тьютором) реализации, наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;

6. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества

6.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 30 июля текущего года.

6.2. Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит МБУ «Методический центр». Мониторинг производится по целевым показателям, определённых данной моделью. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 30 августа текущего года.

6.3. Способы мониторинга наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

- 1-й этап - мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов.

- 2-й этап - мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности наставляемых в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно- массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику — в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества - в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется раз в полгода и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник - наставляемый" куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.