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

СОГЛАСОВАНО

Проректор по развитию общего и дополнительного образования
ГАУ ДПО ПК ИРО

_____ Н.В. Чайка

«_____» _____ 2021 года

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГАУ ДПО ПК ИРО

_____ А.А. Сергиевич

«_____» _____ 2021 года

М.П.

Методика «Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения» для реализации региональной модели наставничества в Приморском крае».

Методические рекомендации подготовлены:
Сеничева Юлия Алексеевна,
доцент Приморского краевого
института развития образования

Владивосток, 2021

1. Актуальность внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае

В социокультурной и экономической системе Приморского края (далее — край) в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного секторов. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Настоящая региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае (далее — Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов ”Современная школа“, ”Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)“, ” Успех каждого ребенка” и “ Учитель будущего” национального проекта ”Образование”.

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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории края.

Проведенный анализ паспортов региональных проектов Национального проекта «Образование» доказывает актуальность внедрения и реализации Целевой модели наставничества. Задачи и результаты наставничества в рамках региональных проектов приведены в Приложении 1.

Актуальность внедрения Целевой модели наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей Приморского края (34 муниципальных образования), вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные, наиболее оптимальные формы программ наставничества на регулярной (долгосрочной и краткосрочной) основе.

В настоящее время в системе образования края обеспечены стартовые условия для системного внедрения Целевой модели наставничества: реализуются отдельные образовательные мероприятия, проекты для наставников, сформированы связи с крупными предприятиями и организациями края, активно развиваются разные формы наставничества, сформировались практики, нашедшие признание и рекомендованные к распространению опыта на федеральном уровне. Анализ наставнических практик в Приморском крае показывает, что в регионе имеется опыт в реализации всех форм наставничества и в будущем планируется его аккумулировать; транслировать лучшие практики; повышать численность вовлекаемых в программы наставничества в рамках внедрения Целевой модели наставничества в соответствии с показателями эффективности внедрения Целевой модели наставничества.

Целевая модель наставничества систематизирует накопленный в крае опыт, определяет этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы, определяет планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации, которые должны совпадать с показателями региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования.

2. **Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

Планируемые результаты в контексте качественных показателей внедрения целевой модели наставничества.

- измеримое улучшение качественных показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта

Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее - студента):

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:
- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

3. Целевые (количественные) показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения.

3.1. Основные целевые показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в Приморском крае.

Показатель	Источник	2020	2024
Разработана методология наставничества обучающихся ОО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом с привлечением представителей работодателей к этой деятельности	Федеральный проект ”Современная школа“ национального проекта «Образование»		

Доля обучающихся ОО от 10 до 19 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в качестве наставляемых, %	Федеральный проект “Современная школа” национального проекта Образование”	10	70
Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	Федеральный проект ” Учитель будущего” национального проекта ”Образование”	10	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Целевая модель наставничества распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N2 Р-145)	2	10
Доля предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников		2	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

4. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

4.1. Мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества 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. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

4.2. Мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества на муниципальном уровне.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. 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 1 ноября текущего года.

4.3. Мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества на региональном уровне.

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляют министерство образования Приморского края и Региональный наставнический центр Приморского краевого института развития образования на основании данных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также краевых образовательных организаций разных уровней образования.

Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в региональных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На региональном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года.

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор внедрения Целевой модели в образовательной организации вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации, которое на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

4.3. Способы мониторинга наставнической деятельности в образовательной организации.

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 совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.

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 обучающихся 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 фезультативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);
- наличие методического кейса у наставника;
- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

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 (Приложения).

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 ежеквартально 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 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.

Приложение 1.

Оценка качества реализации программ наставничества в ОО

1.Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ				

молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

2. Оценка качества программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Актуальность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

методологии (целевой модели)	
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10