

Муниципальное образование Серовский городской округ
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №27



Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 27
И.С.Адамович
Приказ № 90.1 от 15 июня 2020 г.

Программа
целевой модели наставничества
в образовательной организации

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 27, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» 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 МАОУ СОШ № 27.

Создание целевой модели наставничества позволит решить задачи:

- улучшения показателей образовательной организации;
- подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержки формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создания психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирования открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное 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 - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые основания наставничества обеспечиваются документами на международном уровне:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1;
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативная правовая база РФ на федеральном уровне:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г., утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- ФЗ от 11 августа 1995 г. N135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- 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».

Нормативные правовые акты МАОУ СОШ № 27:

- Локальные акты образовательной организации;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества;
- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №27.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования; 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;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

4. Этапы реализации программы наставничества

№ п/п	Этапы реализации	Содержание	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
2	Формирование базы наставляемых	Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов

		<p>доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор и обработка запросов наставляемых к программе; включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</p>	
3	<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p> <p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников</p>	<p>База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей, так и в будущих программах</p>
4	<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников</p>	<p>Программа обучения наставников</p>
5	<p>Формирование наставнических пар или групп</p>	<p>Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить работу в данном направлении</p> <p>Привлечь психологов к формированию пар или групп</p>	<p>Сформированные наставнические пары, группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
6	<p>Организация работы</p>	<p>Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</p>	<p>Стабильные доброжелательные наставнические</p>

	наставнических пар или групп	проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; определить систему поощрений наставников	отношения, план работы по наставничеству
7	Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга Привлечь психологов к оценке результатов наставничества; реализовать систему поощрений наставников; организовать мероприятие для представления результатов наставничества; сформировать долгосрочную базу наставников; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества	Достижение целей программы, банк лучших наставнических практик Пополнение базы наставников и наставляемых

Очередность этапов представлена на рисунке 1.

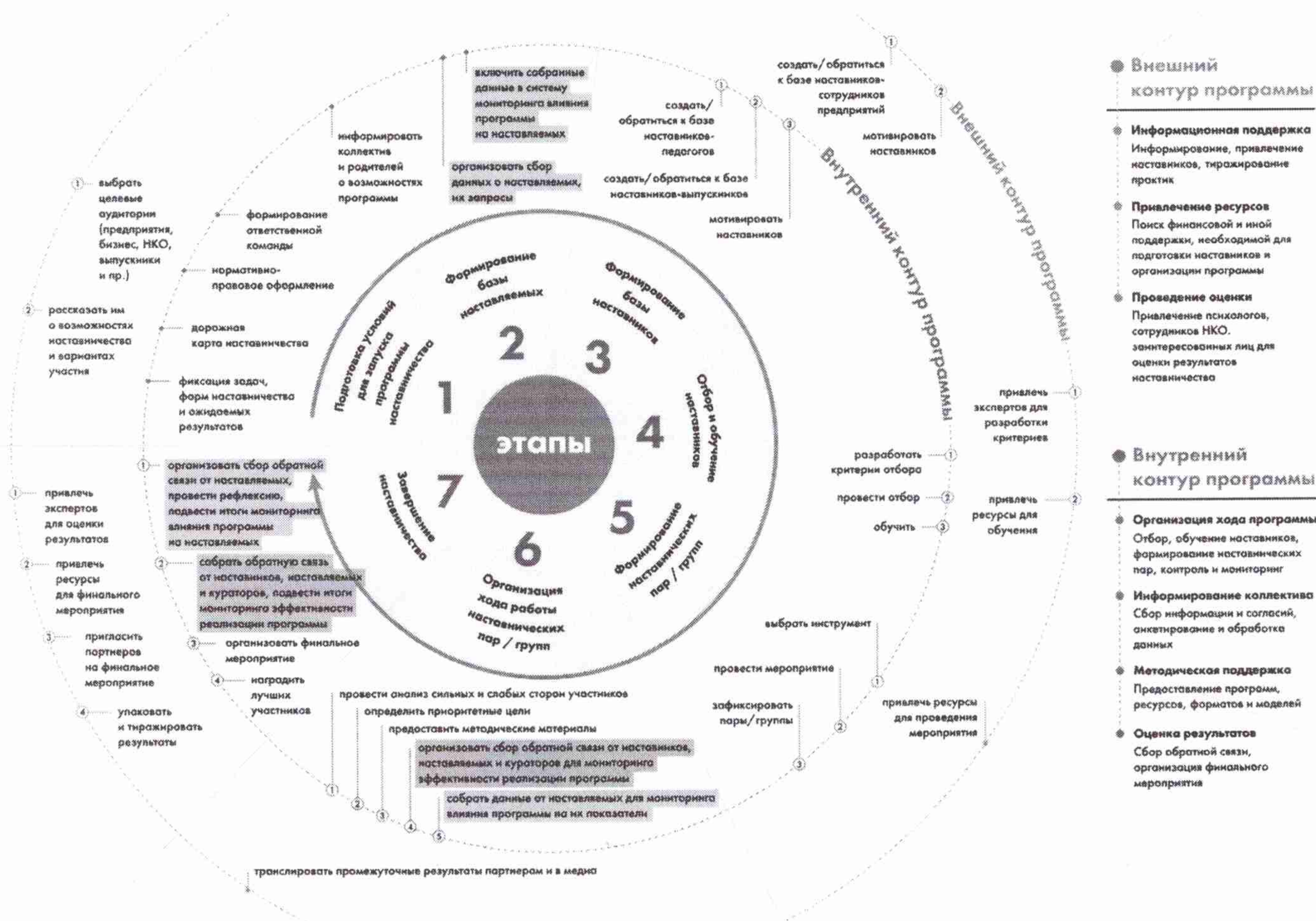


Рис.1 Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества

5. Формы наставничества

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.

В МАОУ СОШ № 27 выделены следующие формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель – ученик».

5.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает 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, лишённое тем не менее строгой субординации.

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

Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат правильной организации работы наставников:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель	Социально ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением,	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, в том числе увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и

школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) Участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений	и принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива	реализации собственных проектов
--	---	---------------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Взаимодействие	Цель
«успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей, взаимная поддержка, совместная работа
«адаптированный – неадаптированный»	– Адаптация к новым условиям обучения

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме урочной и внеурочной деятельности: классные часы, подготовка и организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат правильной организации работы наставников:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемых.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Сотрудник
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Специалист (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Типы наставников

Наставник-консультант	Наставник-предметник
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательной деятельности и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>	<p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Вариации ролевых моделей внутри формы могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Взаимодействие	Цель
«опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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
«опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы

Форма наставничества «учитель – учитель» реализуется через педагогические конкурсы, творческие мастерские, школу молодого учителя, семинары, разработку методических пособий, участие в программах повышения квалификации.

5.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся 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 метакомпетенций

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Портрет участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Неравнодушный квалифицированный профессионал с опытом работы от 5 лет. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и совместной работе</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества</p>

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.1. 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».

Цели мониторинга: 1) оценка качества реализуемой программы наставничества; 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

Задачи мониторинга: провести анкетирование и проанализировать обратную связь от участников; выявить особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определить условия эффективности программы наставничества; контролировать показатели социального и профессионального благополучия при реализации программы наставничества.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Приложение 1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводит куратор программы. 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.

Этап 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Результаты данного этапа позволяют 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».

6.2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Данный мониторинг позволит отследить влияние программы наставничества на всех участников и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа: первый осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы (Приложение 2).

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 обучающимися 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.

Результат данного этапа мониторинга: динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; динамика качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; степени вовлеченности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Оцениваемые параметры

Обучающиеся	Педагогический работник
Вовлеченность в образовательную деятельность	Вовлеченность в педагогическую деятельность
Уровень сформированности гибких навыков	Уровень профессионального выгорания
Успеваемость по основным предметам или желание достижения более высоких образовательных результатов	Удовлетворенность профессией
Желание посещения школы, эмоциональное состояние	Психологический климат в педагогическом коллективе
Уровень личной тревожности	
Понимание собственного будущего	

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном 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:

- организация и проведение конференций, семинаров наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение грамотами «Лучший наставник» на уровне образовательной организации;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставнику возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.