

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Управления
народного образования
муниципального образования

«Муниципальный округ
Якшур-Бодьинский район
Удмуртской Республики»
от 09.02.2022 № 15/1-09

ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в образовательных организациях муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» (далее – Якшур-Бодьинский район) разработано на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р « Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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»;

- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);

- Приказа МО и Н УР от 16.02.2022 № 0255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Положение о сетевом наставничестве в системе образования МО «Якшур-Бодьинский район», утвержденного 26 января 2018 года;

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинского района Удмуртской Республики», осуществляющим деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации).

1.3. Целью внедрения наставничества в муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинского района Удмуртской Республики» (далее - Якшур-Бодьинский район) является раскрытие профессионального и личностного потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательных организаций Якшур-Бодьинского района.

1.4. Задачи внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Якшур-Бодьинского района:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в районе;

- выявление и распространение лучших наставнических программ и практик;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Структура Целевой модели наставничества в Якшур-Бодьинском районе:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района;

- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района;

- формы наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района;
- функции участников процесса внедрения Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. Срок реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района: 2022-2024 гг.

II. Нормативное обеспечение внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района

2.1. Процесс внедрения наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»; приказами о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, должен включать:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель ОО, куратор, ОО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие педагога на работу наставником составляется в произвольной форме и заверяется личной подписью педагога.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого) составляется в произвольной форме и заверяется личной подписью наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника должно закреплять обязанности по осуществлению педагогом обязанностей наставника и предусматривать доплату за выполнение обязанностей наставника.

2.6.1. К приказу «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» составляются приложения:

- положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации,
- дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

2.6.2. К приказу «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» составляются приложения:

- положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации;
- дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказы о закреплении наставнических пар/групп издаются на основании письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

2.8. В рамках внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации возможно заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с АОУ ДПО УР ИРО.

III. Финансово-экономические условия внедрения целевой модели наставничества

3.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры стимулирующих выплат, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными и государственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

3.5. Лучшие наставники молодёжи из числа педагогических работников образовательных организаций могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. Формы наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района

4.1. Целевая модель наставничества Удмуртской Республики предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик-ученик»;
- 2) «учитель-учитель/педагог-педагог».

4.2.1. 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 оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «ученик-ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций (в том числе всех навыков функциональной грамотности);
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных психологических условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик»:

«успевающий-неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

«лидер-пассивный» (психозмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

«равный-равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

4.3.1. Форма наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Взаимодействие может быть организовано с привлечением педагога-наставника из другой образовательной организации (в случае отсутствия подходящего наставника). В этом случае наставничество будет носить сетевой характер и основываться на Положении о сетевом наставничестве в системе образования МО «Якшур-Бодьинский район» от 26.01.2018 года.

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- психолого-педагогическая поддержка в период адаптации молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогических работников любой категории посредством оказания практической помощи и методического сопровождения;

4.3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель/педагог-педагог»:

«опытный педагог – молодой специалист» (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков)

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

«педагог-новатор – консервативный педагог», (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

«опытный предметник – неопытный предметник», (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.3.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимозамещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

V. Механизм реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см.раздел II);

- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

- 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 или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- совместное планирование персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым);
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- совместная реализация (сопровождение наставником реализации) персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым).

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- совместное оценивание и коррекция персонализированной программы наставничества (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. Функции участников процесса внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района

6.1. Функции органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования, при участии во внедрении Целевой модели наставничества:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения Целевой модели наставничества в Якшур-Бодьинском районе;

- назначает муниципального координатора (оператора) наставнических программ;
- координирует и согласовывает разработку дорожных карт в образовательных организациях, осуществляющих внедрение Целевой модели;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях;
- создает районные методические объединения педагогов-наставников;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций муниципалитета;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
- организует деятельность муниципальной Школы молодого учителя/Клуба молодого педагога как площадки для трансляции позитивного педагогического опыта наставляемым педагогам;
- организует работу муниципальных сетевых наставников (в социальных сетях) по запросам педагогов района;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета и предоставляет аналитическую справку в РНЦ по требованию;
- ведет по установленной форме следующие базы данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций; наставников из числа педагогов, наставников из числа обучающихся;
- выявляет лучшие муниципальные практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики, на сайтах образовательных организаций, социальных сетях;
- обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях.

6.2.1. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- на основании программы наставничества разрабатывают и реализуют персонализированные программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создают методические объединения наставников в ОУ;

- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.2.2. Методическое объединение (МО)/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

6.2.3. Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.2.4. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации.

6.2.5. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;

- организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);

- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;

- контролирует ход реализации программ наставничества;

- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- своевременно (не реже одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организует разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.6. Может быть организован (по требованию РНЦ) промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Якшур-Бодьинского района:

№	Наименование показателя	2022	2023	2024
1.	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей в Якшур-Бодьинском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	35	50	70
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей в Якшур-Бодьинском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	6	10
3.	Доля учителей-молодых специалистов в Якшур-Бодьинском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	50	70
4.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	65	75	85
5.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	65	75	85