

**РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА 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 РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

1. Паспорт

Наименование	Региональная программа 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 Республики Мордовия
Заказчик	Министерство образования Республики Мордовия
Разработчик	ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру»
Цель внедрения	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 в Республике Мордовия
Задачи	– улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире,

	<p>отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</p> <ul style="list-style-type: none"> – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; – формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – измеримое улучшение 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

	<p>региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</p> <p>– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Республики Мордовия и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников</p>
Срок действия	2020 – 2024 гг.
Участники	<p>Министерство образования Республики Мордовия</p> <p>ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру»</p> <p>Региональный наставнический центр</p> <p>Муниципальные органы управления образованием.</p> <p>Образовательные организации РМ</p>
Финансирование	<p>Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств Государственной программы Республики Мордовия «Развитие образования в Республики Мордовия» на 2014-2025 годы», утвержденной Постановлением Правительства Республики Мордовия от 4 октября 2013 г. № 451</p>

1. Общие положения

1.1. Настоящая Программа наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее - Программа), 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)» и национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Республике Мордовия для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Целью реализации Программы 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 в Республике Мордовия.

1.3. Задачи Программы:

– улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.5. Реализация Программы наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций проектного офиса Министерства просвещения Российской Федерации (далее - ведомственный проектный офис).

1.6. Министерство образования Республики Мордовия осуществляет в Республике Мордовия методическое сопровождение реализации Программы, в том числе путем направления методических рекомендаций.

2. Термины и определения

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, личного 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.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Ожидаемые результаты внедрения Программы

3.1. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
измеримое улучшение 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 Республики Мордовия и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Реализация Программы 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.

3.3. Реализация Программы 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 - не востребованность 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.

3.4. Реализация Программы наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

трудоустройство 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.

4. Структура управления реализацией Программы наставничества в деятельности образовательных организаций

4.1. В структуру управления процессом реализации Программы наставничества в образовательные организации входят:

Глава Республики Мордовия;

Министерство образования Республики Мордовия (далее - орган власти);

Региональный наставнический центр – организация, наделенная органом власти функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории Республики Мордовия;

общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;

организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на

территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

4.3. Глава Республики Мордовия при участии в реализации Программы наставничества на территории Республики Мордовия:

принимает решение о реализации Программы наставничества;

при необходимости обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.

4.4. Министерство образования Республики Мордовия, при реализации Программы наставничества на территории Республики Мордовия:

осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

координирует работу Регионального наставнического центра;

обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;

реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

4.5. *Задачи Регионального наставнического центра:*

организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;

выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;

содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Республики Мордовия, а также лучших практик регионов Российской Федерации;

разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона;

государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

4.6. *Министерство образования Республики Мордовия*, при участии в реализации Программы наставничества на территории соответствующего муниципального образования:

согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;

содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

4.7. *Функции образовательных организаций, осуществляющих реализацию Программы наставничества:*

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство образования Республики Мордовия, которое, в свою очередь, предоставляет данные в Министерство просвещения Российской Федерации;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4.8. *Куратор* назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы,

региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

4.9. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (примерная форма базы наставляемых представлена в Приложении 1).

В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство образования Республики Мордовия и Министерство просвещения Российской Федерации.

Министерство образования Республики Мордовия на основании полученных данных проводит оценку доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества (отношение общего количества участников программ наставничества к общему числу обучающихся).

4.10. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия.

Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов.

4.10.1. Приказ Министерства образования Республики Мордовия, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия;

- сроки внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия;

- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в Республике Мордовия;

- назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в Республике Мордовия;

- перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Республике Мордовия;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия.

4.10.2. Приказ образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

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;

назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;

сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;

утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

4.10.3. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

описание форм программ наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника;

критерии эффективности работы наставника;
условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

4.10.4. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

сроки реализации этапов программ наставничества;
мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества
сроки проведения мониторинга эффективности программы.

4.10.5. Формы наставничества.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

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.

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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

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

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 участников программы.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на 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.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

5.2. В целях популяризации роли наставника рекомендуются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;

- проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года»;

- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях, создание рубрики «Наставничество» на сайте ГБУ ДПО РМ «ЦНППМ «Педагог 13.ру».

- организация сетевых сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

5.3. Возможные формы поощрений наставников.

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом министерства образования Республики Мордовия; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- почетной грамотой;

- почетного звания "Лучший наставник";

- нагрудным знаком наставника;

- иные.

Также могут применяться в целях поощрения:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

нематериальное поощрение на рабочем месте:

иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

5.4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

5.5. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального

благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ проводится куратором программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества;

возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество выпускников средней школы или профессиональной образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в Республике Мордовия;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

6.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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.

Основываясь на результатах данного этапа, можно 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".

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

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".

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: 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.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

развития гибких навыков участников программы;

уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары "наставник - наставляемый".

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в методических рекомендациях ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Таблица 2. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

№	Этапы	Сроки реализации	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для	01.11-30.11.2020	• обеспечить нормативно-правовое	• определить заинтересованные

	запуска программы наставничества		<p>оформление наставнической программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; • сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние 	<p>в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> • информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	10.11-01.12.2020	<ul style="list-style-type: none"> • информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о 	

			<p>наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе;</p> <ul style="list-style-type: none"> • включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	10.11-01.12.2020	<ul style="list-style-type: none"> • информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников 	<ul style="list-style-type: none"> • взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; • мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	01.12-20.12.2020	<ul style="list-style-type: none"> • разработать критерии отбора наставников под эти запросы; • организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;

				<ul style="list-style-type: none"> • найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар / групп	10.01-30.01.2021	<ul style="list-style-type: none"> • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов к формированию пар / групп
6	Организация работы наставнических пар / групп	10.01-30.01.2021	<ul style="list-style-type: none"> • выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; • проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; • при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по 	<ul style="list-style-type: none"> • промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

			<p>взаимодействию с наставляемым(и);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • разработать систему поощрений наставников 	
7	Завершение наставничества	30.06.2021	<ul style="list-style-type: none"> • 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 эффективности реализации программы; 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества; • пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на

			<ul style="list-style-type: none"> • реализовать систему поощрений наставников; • организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<p>итоговое мероприятие;</p> <ul style="list-style-type: none"> • популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	--	--	--	---

7. Показатели эффективности реализации Программы наставничества в Республике Мордовия

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в Республике Мордовия	7229	50560

Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)	693	24269
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Республике Мордовия)	51	357
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Мордовия, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Мордовия)	248	3732
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Республике Мордовия)	3615	42976
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85
(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников,	347	20629

принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Республике Мордовия)		
---	--	--

8. Нормативные основы реализации Программы наставничества

8.1. Программа наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в Республике Мордовия и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

8.2. Программа наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

Конституция Российской Федерации;

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-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";

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная

распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

8.3. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

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 Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Приложение 1

1. Форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												
2												

2. Форма базы наставников

	ФИ О на ст ав ни к а	Кон т ак т н ые дан н ые для с в яз и	Место работ ы/учеб ы настав ника	Основ ные компе тенци и наста вника	Важн ые для прог рам мы дости жени я наста вник а	Инте ресы наст авни ка	Желае мый возрас т настав ляемы х	Ресурс времен и на програ мму настав ничест ва	Дата вхож дени я в прог рам му	ФИО настав ляемого (настав ляемы х)	Форма настав ничест ва	Место работ ы/учеб ы настав ляемого	Дата завер шени я прог рам мы	Резул тат ы прог рам мы	Ссыл ка на кейс/о тзыв настав ника, разме щенн ые на сайте орган изаци и
1															

3. Форма дорожной карты реализации Программы наставничества в образовательной организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	01.11.- 05.11.2020	Образовательная организация
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	05.11.- 10.11.2020	Образовательная организация
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	10.11.- 20.11.2020	Министерство образования РМ, Представители образовательных организаций
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	10.11- 20.11.2020	Министерство образования РМ Региональный наставнический центр
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	10.11- 20.11.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	10.11- 20.11.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация

от законных представителей несовершеннолетних участников		
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	20.11-30.11.2020	Региональный наставнический центр
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	21.11-30.11.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	01.12-10.12.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	10.12-20.12.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	20.12-30.12.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	01.12-10.12.2020	Региональный наставнический центр Образовательная организация
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	25.12-30.12.2020	Региональный наставнический центр

		Образовательная организация
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	01.12-10.12.2020	Министерство образования РМ, Региональный наставнический центр
Обучение наставников	01.12-31.12.2020	Министерство образования РМ, Региональный наставнический центр
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	10.11.-30.11.2020	Министерство образования РМ, Региональный наставнический центр
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	01.11-20.11.2020	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	01.12.-20.12.2020	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	21.12-25.12.2020	Региональный наставнический центр, Образовательная организация

Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	10.01.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	15.01.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	20.01.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Постоянно	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	20.05.2021-30.06.2021	Региональный наставнический центр
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	25.06.2021	Образовательная организация
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	30.06.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	25.06.2021	Региональный наставнический центр,

		Образовательная организация
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	01.07.2021	Образовательная организация
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	По согласованию	Министерство образования РМ, Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	10.07-20.07.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	01.11-30.11.2021	Региональный наставнический центр, Образовательная организация
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	01.06.-30.08.2021	Региональный наставнический центр
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Постоянно	Региональный наставнический центр,

		Образовательная организация
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Постоянно	Министерство образования РМ, Региональный наставнический центр

Дорожная карта реализации Программы наставничества в Республике Мордовия на 2020-2024 гг.

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Разработка Целевой модели наставничества	Май-август, 2020 г.	ЦНППМ «Педагог 13.ру»
Создание Регионального наставнического центра	Октябрь 2020	Министерство образования РМ перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Республике Мордовия;
Разработка распорядительных документов, включающих:	Октябрь 2020	Министерство образования РМ
– основания для внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия; сроки внедрения целевой модели наставничества в Республике Мордовия	Октябрь 2020	Министерство образования РМ

– сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в Республике Мордовия;	Октябрь 2020	Министерство образования РМ
– назначение ответственного должностного лица за внедрение целевой модели наставничества в Республике Мордовия	Октябрь 2020	Министерство образования РМ
Создание на сайте ГБУ ДПО РМ «ЦНППМ «Педагог 13.ру» специальной рубрики «Наставничество», ведение направления в социальных сообществах	Октябрь 2020	ЦНППМ «Педагог 13.ру»
– утверждение перечня образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Республике Мордовия	Ноябрь 2020	Министерство образования РМ
Согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели Министерством образования РМ	Ноябрь 2020	Региональный наставнический центр
Разработка и издание распорядительных документов образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий: 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; назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;	Ноябрь 2020	Образовательные организации РМ

планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации		
Утверждение Положения о программе наставничества в образовательной организации	Ноябрь 2020	Образовательные организации РМ
Утверждение чек-листа мероприятий в целях популяризации наставничества	Ноябрь 2020	Региональный наставнический центр
Утверждение Порядка выбора лучшего наставника	Март 2021	Министерство образования РМ
Утверждение форм поощрений наставников	Март 2021	Министерство образования РМ
Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества	постоянно	Министерство образования РМ
Содействие привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью	постоянно	Министерство образования РМ; Региональный наставнический центр