



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

П Р И К А З

ПЕТРОЗАВОДСК

14 января 2022 года

№ 17

Об утверждении региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия

Во исполнение пункта 3 распоряжения Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № 145-р «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», в рамках реализации пункта 2.1.1.2.0 основного мероприятия «Повышение качества образования в общеобразовательных организациях путем реализации региональных проектов» государственной программы Республики Карелия «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Республики Карелия от 20 июня 2014 года № 196-П, пункта 1 раздела 6 Комплексного плана мероприятий по организационно-методической поддержке центров «Точка роста», детских технопарков «Кванториум» на базе общеобразовательных организаций, создаваемых и функционирующих в Республике Карелия, утвержденного Министром образования и спорта Республики Карелия 31 августа 2021 года, на 2021/2022 учебный год,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и

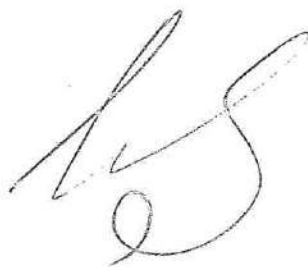
программам среднего профессионального образования в Республике Карелия согласно приложению 1 к приказу.

2. Утвердить показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества в Республике Карелия согласно приложению 2 к приказу.

3. Утвердить план мероприятий («дорожная карта») по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия на 2021-2024 годы согласно приложению 3 к приказу.

4. Контроль за выполнением приказа возложить на Первого заместителя Министра образования и спорта Республики Карелия Ж.Л. Петрову.

Министр



Р.Г. Голубев

Положение о региональной целевой модели наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и
программам среднего профессионального образования в
Республике Карелия

I. Общие положения

1. Региональная целевая модель наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия (далее именуется - региональная целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Республике Карелия для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, (далее - образовательные организации) в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

2. Региональная целевая модель наставничества разработана с учетом положений Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145.

3. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для

успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет разных уровней образования, проживающих на территории Республики Карелия.

4. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей обучающихся образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

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

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.

5. Целевая модель 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.

6. Внедрение региональной целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций, разрабатываемых региональным оператором развития наставничества с учетом особенностей общего, дополнительного и среднего профессионального образования.

7. ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» - региональный оператор развития наставничества (далее - региональный оператор) осуществляют методическое сопровождение внедрения настоящей целевой модели, в том числе путем направления в образовательные организации методических рекомендаций.

II. Формы наставничества

8. Внедрение региональной целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

9. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации («ученик», «студент»); выпускники образовательной организации, родители

обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги (взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками основной образовательной программы, дополнительной общеразвивающей программы) и иные должностные лица образовательной организации («учитель»); сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества («работодатель»).

10. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования («ученик», «студент»).

11. 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.

В зависимости от условий реализации программы наставничества, допускающих множественные вариации, возможно выделение следующих форм наставничества:

«ученик» - «ученик»;

«студент» - «ученику»;

«студент» - «студент»;

«учитель» - «ученик» / «студент»;

«работодатель» - «ученик» / «студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

III. Ожидаемые результаты внедрения региональной модели

12. Планируемые результаты внедрения региональной модели 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 коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Республики Карелия, и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и

бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

13. Внедрение региональной целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающихся общеобразовательной организации:

низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессии;

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.

14. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее именуется - 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, пессимистические ожидания от самого будущего и самого общества;

низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке труда;

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.

15. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем:

трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущие за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых ресурсов в иные регионы;

ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному поведению, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования;

устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

IV. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательных организаций

16. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

Министерство образования и спорта Республики Карелия (далее – Министерство);

региональный оператор развития наставничества;

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

промышленные и иные предприятия и организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Республики Карелия, имеющие или планирующие реализовывать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

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

17. Министерство:

осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества в Республике Карелия;

обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в Республике Карелия;

координирует работу регионального оператора развития наставничества;

осуществляет 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 трудных отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).

18. Региональный оператор развития наставничества в соответствии с определенной Министерством зоной ответственности обеспечивает:

организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества;

организацию мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях Республики Карелия, сбор результатов и представление данных по результатам мониторинга в Министерство с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;

реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

оказывает содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Республики Карелия, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

оказывает содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Республики Карелия, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

19. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных образований Республики Карелия, содействуют:

разработке муниципальными образовательными организациями «дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества;

обучению муниципальными образовательными организациями наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

участию муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Республики Карелия;

развитию инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций профессионального образования Республики Карелия,

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

привлечению к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в муниципальном образовании Республики Карелия, обеспечив участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников, исходя из планируемого показателя эффективности внедрения целевой модели наставничества в Республике Карелия.

20. Образовательные организации, осуществляющие внедрение региональной целевой модели наставничества Республики Карелия:

назначают лицо, ответственное за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации (далее - куратор);

разрабатывают дорожную карту внедрения целевой модели наставничества и представляют ее на согласование учредителю;

обеспечивают реализацию программ наставничества;

обеспечивают участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Республики Карелия, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга;

обеспечивают проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;

обеспечивают реализацию кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

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

внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества и предоставлении этих форм в Министерство образования и спорта Республики Карелия;

обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

обеспечивают привлечение к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Республике Карелия, обеспечив участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников;

организуют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

21. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации,

представитель организации - партнера программы, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

22. 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 программы наставничества по установленным Министерством формам осуществляет образовательная организация, в которой обучается наставляемый.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется в форме учета наставляемых.

V. Права и обязанности куратора

23. На куратора возлагаются следующие обязанности:

формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

разработка проекта ежегодной Программы наставничества образовательной организации;

организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;

оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

24. Куратор имеет право:

запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и другие);

вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в образовательных организациях;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности, организации взаимодействия наставнических пар;
на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высоком качестве Программ наставничества.

VI. Права и обязанности наставника

25. Наставник обязан:

помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и прочее;

своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации, в том числе - в рамках «Школы наставников»;

в случае, если он не является сотрудником образовательной организации, предоставить справки о наличии (отсутствии) судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

26. Наставник имеет право:

привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;

выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных

мероприятиях;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;

обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

VII. Права и обязанности наставляемого

27. Наставляемый обязан:

выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества образовательной организации.

28. Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности

внедрения Целевой модели;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в образовательной организации.

VIII. Механизмы мотивации и поощрения наставников

29. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и муниципальном уровнях, на уровне образовательной организации.

30. В целях популяризации роли наставника рекомендуются следующие меры:

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

проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

поддержка системы наставничества через средства массовой информации, создание специальной рубрики в социальных сетях, на сайтах образовательных организаций;

участие руководителей образовательных организаций в программах наставничества;

организация 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, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

31. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников.

Поощрение наставников по результатам участия в конкурсе на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур и форма поощрения утверждается приказом органа управления образованием муниципалитета (Республики Карелия).

Также могут применяться в целях поощрения:

благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации,

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации;

привлечение к участию в образовательных программах, конференциях, семинарах, тренингах и иных мероприятиях.

32. В образовательной организации могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников.

IX. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества образовательной организации

33. 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 представить, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимоотношениях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

34. Мониторинг процесса реализации программы наставничества состоит из двух этапов:

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

Мониторинг процесса реализации программы наставничества на первом этапе направлен на две ключевые цели:

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

Мониторинг процесса реализации программы наставничества на втором этапе направлен на три ключевые цели:

глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества;
оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

35. Организация и проведение мониторинга реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разрабатываемыми региональным оператором наставничества.

Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели
наставничества в Республике Карелия

№п/п	Наименование показателя	Контрольные значения по годам			
		2021	2022	2023	2024
1	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	15	25	50	70
2	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	15	25	50	70
3	Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	15	25	50	70

План мероприятий («дорожная карта»)
по внедрению методологии (целевой модели) наставничества
в образовательных организациях
на 2021-2024 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители
1. Мероприятия по внедрению методологии (целевой модели) наставничества			
1.1	Подготовка акта Министерства образования и спорта Республики Карелия по внедрению в Республике Карелия методологии (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Республики Карелия	декабрь 2021 года	Министерство образования и спорта Республики Карелия ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
1.2	Разработка методических рекомендаций по разработке программы наставничества в образовательных организациях	декабрь 2021 года	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
1.3	Разработка плана мероприятий («дорожных карт») образовательных организациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в центрах «Точка роста» и «Школьный кванториум»	декабрь 2021 года	образовательные организации
1.4	Разработка комплекса мер, направленных на привлечение предприятий и организаций Республики Карелия к реализации программ наставничества в центрах «Точка роста», «Школьный кванториум» и в образовательных организациях	декабрь 2021 года; январь 2022 года	Министерство образования и спорта Республики Карелия ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
1.5	Реализация комплекса мер, направленных на привлечение предприятий и организаций Республики Карелия к реализации программ наставничества в центрах «Точка роста», «Школьный кванториум» и в образовательных организациях	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации

2. Мероприятия по управлению внедрением методологии (целевой модели) наставничества			
2.1	Координация деятельности регионального оператора развития наставничества в образовательных организациях по реализации плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Министерством образования и спорта Республики Карелия	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
2.2	Формирование базы кураторов, сопровождающих внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях	январь 2022 года	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
2.3	Разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации/модулей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников по вопросам внедрения программ наставничества	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
2.4	Организация обучения по программам повышения квалификации представителей образовательных организациях по вопросам внедрения методологии (целевой модели) наставничества, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации
2.5	Обсуждение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Республики Карелия в рамках круглого стола с руководителями детских технопарков «Кванториум» и центров «Точка роста»	январь 2022 года	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации
2.6	Проведение практико-ориентированных семинаров по внедрению и реализации методологии (целевой модели) наставничества, по разработке и реализации программ наставничества	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации
2.7.	Подготовка акта Министерства образования и спорта Республики Карелия по внедрению в Республике Карелия методологии (целевой модели) наставничества педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в образовательных учреждениях Республики Карелия	январь 2021 года	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации

3. Мероприятия по созданию системы мониторинга и оценки результатов реализации программ наставничества			
3.1	Мониторинг качества реализации плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях	ежегодно, апрель	Министерство образования и спорта Республики Карелия ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»
3.2	Мониторинг эффективности и результатов реализации программ наставничества	ежегодно, ноябрь	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации
4. Мероприятия по созданию системы мотивации наставников			
4.1	Проведение регионального фестиваля лучших практик реализации программ наставничества	ежегодно, ноябрь-декабрь	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования» образовательные организации
4.2	Организация информирования общественности о реализации методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях	2021-2024 годы	ГАУ ДПО РК «Карельский институт развития образования»